



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Comunicación Asertiva y Clima Organizacional en las Docentes de
la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Saldarriaga Sánchez, Mirna Jovany (ORCID: 0000-0003-4162-3792)

ASESOR:

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (ORCID: 0000-0002-7848-7002)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Enseñanza y Aprendizaje

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a DIOS y a mi familia que me han brindado día a día toda su comprensión y apoyo permitiéndome así lograr el objetivo deseado.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Asesor que me ayudo a lo largo de este trabajo de investigación mostrando su visión crítica ,experiencia y motivación impulsándome a mejorar cada día.

Asi mismo a las docentes participantes directamente de la investigación quienes resondieron y aportaron con sus conocimientos en el desarrollo del instrumento aplicado.

Índice de contenidos	pag
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III.METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	17
3.2. Variables y Operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.3.1. Población	19
3.3.2. Muestra	20
3.3.3. Muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad..	20
3.4.1. Tecnicas.....	20
3.4.2. Instrumentos	21
3.4.3. validez.....	21
3.4.4. Confiabilidad	21
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Metodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	23
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS.....	48
Anexo 01. Matriz de consistencia	48
Anexo 02. Matriz de operacionalización	51
Anexo 03. Instrumentos	58
Anexo 04. Confiabilidad de los instrumentos.....	62
Anexo 05. Validación de instrumentos por expertos.....	67
Anexo 06. Constancias de validación de instrumentos por expertos	100
Anexo 07. CV de expertos	106

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de las docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal.	19
Tabla 2 La comunicación asertiva, en relación al clima organizacional	23
Tabla 3 Correlación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional ..	24
Tabla 4 La comunicación asertiva, en relación a la dimensión estructura del clima organizacional	26
Tabla 5 Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión estructura del clima organizacional	27
Tabla 6 La comunicación asertiva, en relación a la dimensión recompensa del clima organizacional	28
Tabla 7 Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión recompensa del clima organizacional	29
Tabla 8 La comunicación asertiva, en relación a la dimensión relaciones del clima organizacional	29
Tabla 9 Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión relaciones del clima organizacional	31
Tabla 10 La comunicación asertiva, en relación a la dimensión identidad del clima organizacional	31
Tabla 11 Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión identidad del clima organizacional	32

Índice de figuras

Figura 1 Comunicación asertiva en relación al clima organizacional	24
Figura 2 Comunicación asertiva en relación a la dimensión estructura del clima organizacional	26
Figura 3 Comunicación asertiva en relación a la dimensión recompensa del clima organizacional	28
Figura 4 Comunicación asertiva en relación a la dimensión relaciones del clima organizacional	30
Figura 5 Comunicación asertiva en relación a la dimensión identidad del clima organizacional	32

RESUMEN

La presente investigación titulada “Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal” se llevó a cabo con el objetivo de determinar la relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020; para lo cual la investigación siguió un enfoque cuantitativo de diseño no experimental porque es un estudio que se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos y de tipo correlacional explicativo, teniendo como población y muestra a 26 docentes de la I.E. N° 207 a las cuales se les aplicó dos cuestionarios como instrumentos de recolección de información. Tras analizados los resultados se llegó a concluir que en términos generales la comunicación asertiva en relación con el clima organizacional en las educadoras de la I.E. N° 207 es aceptable, respaldada por el hecho de que la mayor ponderación de esta se encontró en los niveles bueno y muy bueno (40% y 50%), con un mínimo de encuestadas que consideraron estas variables a un nivel regular (42,9%) y un 35% y 21,4% alego que cuando el clima organizacional era regular, la comunicación asertiva era buena y muy bueno respectivamente, en tal sentido es preciso idear mejorar para reducir el índice de educadores en el nivel regular.

Palabras clave: Comunicación asertiva, Clima organizacional, relaciones interpersonales, asertividad e identidad.

ABSTRACT

The present investigation titled "Assertive communication and organizational climate in the teachers of the I.E. N ° 207 La Palma, District of Papayal "was carried out with the objective of determining the relationship between assertive communication and the organizational climate in teachers of the I.E. N ° 207 of La Palma district of Papayal, 2020; For which the research followed a quantitative approach of non-experimental design because it is a study that was carried out without the deliberate manipulation of variables and in which the phenomena were only observed in their natural environment and then analyzed and of an explanatory correlation type, having as population and sample 26 EI teachers N ° 207 to which two questionnaires were applied as information gathering instruments. After analyzing the results, it was concluded that in general terms assertive communication in relation to the organizational climate in the educators of the I.E. N ° 207 is acceptable, supported by the fact that the highest weighting of this was found in the good and very good levels (40% and 50%), with a minimum of respondents who considered these variables at a regular level (42, 9%) and 35% and 21.4% argue that when the organizational climate was regular, assertive communication was good and very good respectively, in this sense it is necessary to devise improvements to reduce the index of educators at the regular level.

Keywords: Assertive communication, Organizational climate, interpersonal relationships, assertiveness and identity

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el hombre desde una perspectiva mundial se sitúa en una transformación acelerado de cambios siendo el sector de educación, es uno de los diferentes ámbitos que está involucrado. De manera que, para alcanzar el éxito en las organizaciones escolares, es necesario que las escuelas tengan una comunicación asertiva y clima organizacional, ya que éstos son unos de los principales pilares para cumplir el éxito, donde los profesores y directivos son los involucrados para adaptarse a los recientes paradigmas actuando como líderes. Es menester destacar que el desarrollo de esta transformación realizado por la plana docente y el directivo tiene que ser continuo y afianzado constantemente por las dos partes. Asimismo, Parra (2003) hizo mención de que la “comunicación asertiva del educador” debe tener su inicio en la realidad de la educación de la institución de la localidad o zona en específico con el fin de que el educador pueda comunicarse con sus educandos durante y fuera de las horas de clase teniendo en especial consideración las particularidades propias de cada educando. (p.86)

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005) afirma que la comunicación es elemento primordial en perfeccionar la buenas relaciones - mental individual y pública de la población, debido a que por medio de esta se puede influenciar en decisiones de carácter personal o comunal, dar solución a problemas por medio del intercambio de información, así como ceder información con la meta de llevar a la población humana hacia la mejora de su salud; siendo la comunicación la que permite a familias, poblados, naciones e individuos interactuar con el resto de sujetos de manera armoniosa intercambiando información unos con otros en diferentes ámbitos como el de educación, economía, medicina, entre otros.

En el año 2002, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (ONU, 2002), indico que la comunicación asertiva permite relacionarse con los demas como también la interacción entre los alumnos y docentes de forma efectiva. Es por ello que el estilo de esta

comunicación es importante, ya que se establecen los objetivos y fines de la educación universal, donde los expertos de la docencia son los encargados de facilitarlo por medio de estrategias, metodologías y aptitudes.

El clima organizacional se encuentra dentro de los alcances para que la educación sea de calidad, entendiéndose como un grupo de mecanismos que se despliegan para garantizar las perspectivas comunitarias, como también a las necesidades educativas referentes al ámbito educativo. Las dificultades de convivencia entre los docentes y sus autoridades que existe diversos naciones del mundo, genera que el clima organizacional sea inadecuado para los educadores en su desempeño como profesionales de la educación, dichas dificultades se deben por las siguientes razones: Pésima estructura organizacional, roles confusos, funciones que se yuxtaponen unas con otras entre los actores, la administración de recompensas no está regulada, no se le da importancia al esfuerzo realizado, ya que hay profesores que hacen grandes esfuerzos y otros no, esto genera resentimientos y fricciones dentro de institución educativa (en adelante I.E.). (Tineo, 2019)

A nivel nacional, cabe mencionar que el Sistema Educativo Peruano ha evidenciado carencias y dificultades en cuanto a un idóneo ambiente laboral entre los docentes y la comunicación que se da entre los mismos; lo cual ha generado que el desarrollo de las labores de los mismos se vea reducida a causa de estas “discrepancias” las cuales ocasionan carencias en la calidad, eficacia y eficiencia en la educación impartida por los educadores. Los conflictos ocasionados a causa de una falta de comunicación directa y clara evitan que el profesorado exprese su pensar ralentizando las relaciones entre los educadores de las instituciones educativas lo cual se evidencia en todas las provincias de nuestro país. (Salas y Tenorio, 2018)

Cabe precisar que actualmente el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, indica que gran parte de los gestores de la educación no tienen la habilidad de interacción, esto se debe a la falta de organización que les permita interrelacionarse de forma apropiada y motivar a las docentes a que se comprometan con la institución. Por ello, es necesario que los actores

educativos fortalezcan la habilidad comunicativa con la finalidad de transformar de una manera efectiva el compromiso por las instituciones escolares. (Aguilar, 2018)

Desde el nivel local un bajo nivel del clima organizacional y la defectuosa comunicación asertiva en La Palma, Distrito de Papayal, es uno de los de los problemas educativos que poseen, ya que la comunicación que existe en los docentes y directivos, no responden al universo competitivo y cambiante que actualmente existe.

En la I.E N° 207 ubicada en La Palma, Distrito de Papayal; la cual está conformada por distintas áreas (nivel inicial, primario), donde el personal docente que es asignado a un área determinada, es responsable de su función y una cultura individual; y de la misma forma se relaciona con otras áreas para coadyuvar a un idóneo clima en la I.E. La problemática radica en la falta de medios idóneos, ya sean herramientas o actividades comunicacionales entre los miembros, ocasiona desacuerdos generando rumores y malos entendidos entre las docentes de la I.E., lo que provoca que la relación entre las educadoras sea limitada y a la misma vez hace que el clima laboral sea insuficiente en la institución educativa. De igual manera gran parte de las docentes indican que existe mucha tensión con respecto a las intrrelaciones que hay entre los agentes educativos que conlleva reacciones de desconfianza, inseguridad y miedo afectando las relaciones interpersonales entre las mismas; siendo que algunas de las educadoras presentan una baja autoestima, lo cual se convierte en uno de los detonantes de las buenas o pésimas interacciones entre las educadoras; de la misma forma se adicionan componentes psicológicos tales como procedimientos metodológicos, nivel académico, estatus en la sociedad, rendimiento profesional, entre otros. Por ejemplo, cuando se reúnen las docentes deberían tratar temas tales como el nivel de avance de los educandos, la metodología que están empleando, el rendimiento para afianzar las relaciones interpersonales entre las mismas. Otro punto a resaltar es la falta de reunión entre las educadoras debido a que no viene a ser lo mismo que las docentes se reúnan para conversar de sus alumnos una vez al mes que dos veces por semana lo que genera que el acercamiento entre las

mismas no sea el ideal. Por eso, es necesario que los líderes pedagógicos (directores) implementen una nueva visión donde establezcan relaciones de comunicación que permitan a la plana docente desarrollar en confianza y libertad dentro de la institución educativa.

Cuando el Ministerio de Educación del Perú designa a los directores, es ahí donde surge el problema, ya que los directores inician aplicando su liderazgo autocrático, lo que origina la inexistencia de un coloquio acordado para el acuerdo de iniciativa institucional y gran parte de los integrantes de su equipo directivo no conocen su responsabilidad (Tineo, 2019). Por otro lado, se ha visto que no existe un dialogo asertivo permanente entre el personal docente y el director, en tal sentido la falta de concientizar a los agentes educativos y el no conocer su misión , ambas situaciones ocasiona que el clima organizacional sea negativa, ya que la plana docente exhiben actitudes negativas, como también muestran ausencia de identidad con la entidad educativa , esta situación se confirma desde el momento en que se les cita a las reuniones de trabajo institucionales dentro del distrito de Papayal. Además, no existe motivación, incentivos ni reconocimiento a los docentes por sus buenos logros, pero si existen amenazas por cualquier acción realizada por los docentes, se ha visto especialistas, no muestran capacidad en monitoreo y acompañamiento a los docentes de la I.E. N° 207. Por consiguiente, se ha considerado necesario realizar una investigación que tenga nivel correlacional entre la comunicación asertiva y clima organizacional en la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal en el año 2020.

De lo antes acotado esta indagación establece el siguiente problema general el cual fue: ¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma Distrito de Papayal, 2020? y sus respectivos problemas específicos que son: ¿En qué medida se relacionan la comunicación asertiva y la dimensión estructura del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020?, ¿En qué medida se relaciona la comunicación asertiva y la dimensión recompensa del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020?, ¿En qué medida se relaciona la comunicación asertiva y la dimensión relaciones del clima organizacional en

docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020? Y ¿En qué medida se relaciona la comunicación asertiva y la dimensión identidad del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020?

A nivel teórico, se justifica la investigación ya que tras analizar las teorías y conceptos empleados dará pie a nuevas acepciones de las variables objeto de estudio; ya que en estos últimos años temas como la comunicación asertiva y el clima organizacional han tomado más importancia por lo que implica conocerlos y gestionarlos de manera más idónea; especialmente en docentes, ya que una adecuada comunicación y clima laboral entre ellos y los administrativos de la empresa generara mejores resultados en calidad educativa. Respecto al aspecto práctico, el trabajo contribuirá a dar un diagnóstico más preciso gracias a la aplicación del cuestionario; de igual forma los resultados permitirán llegar a una conclusión y mediante esta aparecerán alternativas de solución para el problema encontrado. A partir de estos resultados la I.E. N° 207 La Palma del distrito de Papayal, se podrán realizar mejorar o tomar mejores decisiones en referencia a capacitar al profesorado en temas de comunicación y clima organizacional saludable. Finalmente, desde un punto de vista metodológico, la investigación siguió un método deductivo (correspondencia entre las variables de estudio), de igual forma en base al tipo de estudio expresada por Hernández (2010), para lo cual se procesaron cuestionarios en función de las variables e indicadores a analizar los cuales fueron valorados por expertos, los cuales validaron su confiabilidad y así poder dar respuesta a las metas previstas.

De igual forma se estableció el objetivo general que fue Determinar la relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020 y los objetivos específicos fueron: Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión estructura del clima organizacional en docentes de la I.E.I. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020, Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión recompensa del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020, Identificar la

relación significativa entre la comunicación asertiva y la dimensión relaciones del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020 e Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión identidad del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020. Para el desarrollo de la presente investigación se consideró como hipótesis general H_i : La comunicación asertiva se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020, con su hipótesis nula H_o : La comunicación asertiva no se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020; así mismo se proyectaron las correspondientes hipótesis específicas las que fueron H_1 : La comunicación asertiva se relaciona significativamente con la dimensión estructura del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020, H_2 : La comunicación asertiva se relaciona significativamente con la dimensión recompensa del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020, H_3 : La comunicación asertiva se relaciona significativamente con la dimensión relaciones del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020, H_4 : La comunicación asertiva se relaciona significativamente con la dimensión identidad del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se tomó como referentes empíricos trabajos de otros investigadores empezando por Vilca (2019), el cual “desarrolló su investigación con la finalidad precisar el nivel de correlación entre la comunicación asertiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Patambuco en el año 2019, aplicándose un enfoque cuantitativo no experimental de diseño correlacional contando con una muestra de 55 docentes para lo cual se tomó como técnica la encuesta e instrumento el “cuestionario”. El autor tras analizar resultados concluye que: hay un moderado nivel de correlación entre el clima organizacional y la comunicación asertiva en las instituciones educativas de Patambuco en el año 2019. De los docentes

encuestados, un 52,12% señalan que la comunicación asertiva se da en niveles regulares, debido a las estrategias asertivas, estilos asertivos y comunicación precisa que se dan. Con respecto al clima organizacional, los docentes encuestados, un 48,18% indican que el clima organizacional ocurre en niveles regulares, debido a que practican regularmente la aserción positiva, comunicación interpersonal, gestual y autoestima”. También tenemos la investigación de Tineo (2019) donde “desarrolló su trabajo investigador con la meta de especificar los niveles de clima laboral según la perspectiva de los docentes de la I.E. Pueblo Libre, Moyobamba, es una investigación descriptiva – transversal, en la que se fijó en 57 educadores de la citada institución que fueron de los grados de primaria y secundaria, en que se utilizó un cuestionario que fue adecuado por el autor que concluyó lo siguiente: La dimensión de la estructura del clima organizacional de la I.E Pueblo libre, logró el 90,25% de aceptación y su diferencia estimó que estaba a un nivel óptimo, en cuanto a la dimensión recompensa se logró un 54,4% siendo considerable y únicamente el 29,8% restante, estimó la manera de regular esta dimensión, por otro lado alguna parte de la dimensión relaciones de los educadores en la I.E Pueblo Libre llegó a un 33,3%, manifestando que esta dimensión es aceptable, mientras que el 40,4% confirmó que está a un nivel regular y finalmente la dimensión identidad de los educadores de la I.E, a través de un porcentaje superior de 68,4% lo consideró aceptable pero un porcentaje menor indicó que se encuentra en un nivel óptimo”. De igual forma tenemos la investigación de Aguilar (2018), quien “desarrolló su trabajo con el fin de determinar la relación entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018, tuvo una metodología no experimental con corte transversal de tipo correlacional, en el que se usó un cuestionario como instrumento realizado a la población constituida de 90 educadores pertenecientes a la I.E. de los Olivos, se concluyó que: La comunicación asertiva si tiene relación de manera favorable con las “interacciones interpersonales” con los educadores pertenecientes de la I.E de los objetivos. Respecto a la hipótesis, se concluyó que las estrategias de asertividad influyen, a la vez si guardan relación con los vínculos interpersonales en los docentes, de igual manera el estilo asertivo también guarda relación con los vínculos interpersonales en los docentes, representado

por un $Rho=0,722$. Además, la comunicación precisa también tiene relación favorable con los vínculos interpersonales en los docentes de las I.E. de Los Olivos; lo que demuestra que una buena comunicación asertiva tiene efectos positivos en los vínculos interpersonales de los docentes de estas I.E. asimismo, se consideró a Guzmán (2017) quien presentó su estudio con el propósito identificar si la comunicación asertiva puede emplearse como táctica para las relaciones interpersonales entre educandos y educadores. La investigación fue de tipo descriptivo, no experimental cuantitativa donde se usó como muestra a 60 educandos y 6 educadores empleando como técnica “la observación y la encuesta” y como instrumento el “cuestionario”. El autor tras analizar los resultados alcanzados llegó a concluir que no existía una adecuada concomitancia interpersonal entre los educandos y los educadores a causa de la carencia de una idónea comunicación asertiva, debido a que por medio de esta se desarrolla la “identidad y madurez” en los educandos; siendo tarea del educador implementar tácticas para optimizar estas carencias. Otro fue el estudio de Zans (2017), realizándose con la meta de “describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM) de Matagalpa, siendo la investigación cuantitativa de tipo descriptiva-explicativa, teniendo como población a 88 sujetos que laboran en la FRM de los cuales 59 se consideraron como muestra a quienes se les aplicó como métodos de extracción de datos el cuestionario, la entrevista y la observación. El autor concluye que el clima organizacional en la FAREM se basa mayormente en el optimismo siendo considerado como ni favorable ni desfavorable; complementándose con el liderazgo el cual tiene una participación ínfima donde no existe disposición por tener un clima organizacional estable entre los trabajadores de la FAREM; asimismo se concluyó que según los trabajadores y educadores, en la medida en que mejore el clima organizacional, este influenciara de manera positiva en los vínculos interpersonales y el desempeño laboral las cuales son impulsoras de un buen clima organizacional. También tenemos a Contreras y Jiménez (2016) donde su investigación se realizó con el fin de “describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de Cundinamarca y con base en ello, plantear algunos lineamientos para su

intervención asimismo el estudio fue descriptivo donde la muestra estuvo delimitada por el total de la población la cual fue la totalidad de los trabajadores de la I.E. el autor llegó a la conclusión de que los trabajadores de la I.E. perciben el clima organizacional con una mínima cohesión en tanto a políticas de trabajo y la manera en que las llevan a cabo; generando una constante insatisfacción más una tensión adicional la cual es el pan de cada día en el centro pedagógico. Otra conclusión fue que el Control es demasiado elevado a lo que debería tener la I.E. al igual que la recompensa hacia los trabajadores de la I.E. es mínima y casi nula a veces”. No podemos olvidar el trabajo de Gómez (2013) el cual “en su investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en cinco instituciones educativas públicas; tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental con tipo correlacional, en la que empleó un cuestionario utilizado en 202 sujetos que trabajaban en estas casas de estudio. Se concluyó a través del análisis de la data que, si hay una relación aceptable entre el clima organizacional y la comunicación asertiva, indicando que a medida que uno va mejorando, el otro es influenciado de manera positiva o negativa”.

Una vez puntualizados los trabajos más relevantes considerados como referentes de la investigación pasaremos a ver teorías relacionadas con las variables, antes de entrar a los conceptos de las mismas; en tal sentido empezamos con la Teoría de las habilidades comunicativas donde Cassany, Luna y Sanz (citados por Monsalve, Franco, Monsalve, Betancur y Ramírez, 2009) nos dicen que esta teoría hace mención de la habilidad de los humanos para manifestarlo que necesitan, lo que sienten, sus deseos, sus ideales y lo que sueñan por medio del lenguaje oral y escrito; dando origen “consecuentemente” a la capacidad o habilidad de discernir los mensajes que percibe por medio de estos llamados “códigos”. Este procedimiento “didáctico” está desarrollado con el fin de lograr el desarrollo de las pericias comunicativas de leer, escribir hablar y escuchar. Lo que nos da a entender que los educadores deben de contar con las destrezas metodológicas y didácticas para desarrollar y llevar a cabo estas capacidades desde una perspectiva comunicativa; siendo estas destrezas la expresión de un fenómeno social que coadyuva a establecer el orden de los conocimientos de las personas por

medio de las estructuras cognitivas de los humanos; a la vez que estas destrezas se dan por medio de sus puestos y proyectos, el dialogo como resultado de la permuta que se lleva a cabo en su entorno dándose pie al desarrollo social de las relaciones que establece el sujeto con el entorno que lo rodea; lo cual se configura como un proceso “socialmente influido”. Desde esta perspectiva nace el hecho de que comunicarse se convierta en un fenómeno complejo, involucrando términos sociolingüísticos y lingüísticos de un individuo pudiendo entender las disertaciones del mismo en referencia a situaciones de complejidad y contexto de los hechos narrados. También es preciso hacer mención a la Teoría de la asertividad de Alberti y Emmons, en esta teoría Alberti y Emmons (citados por Berrocal, 2007) señalan que “el comportamiento que se genera en el entorno interpersonal por la transacción de pretensión de mejora personal y reduce la perdida de soporte por fracción del (los) receptor (es) de la (s) conducta (s)” (p.265). Asimismo, el comportamiento que realiza una persona a raíz de sus necesidades básicas, actúa constantemente a la defensiva, manifiesta ideas amablemente, sentimientos y emociones sinceras o demuestran los propios derechos, pero sin quebrantar los derechos del prójimo. De este modo, ambos autores señalan que un individuo asertivo principalmente se enfoca en ser una persona honesta a raíz de sus necesidades básicas, a su vez desarrolla lo coherente pensando en uno mismo sin dañar a los demás.

Establecidas la teoría pasamos al significado de la comunicación asertiva; en este punto tenemos que entender que la población tiene que tener como característica común el dominio de la comunicación asertiva, ya que de éste modo la interrelación se otorga con respeto y ahínco porque si no se da, la comunicación se vuelve un desorden y sin compatibilidad, conforme hacia las personas, las personas corresponderán ese trato cordial, sin embargo algunas personas verán la falta de respeto o agresión y un pequeño porcentaje buscará la superación personal y aprenderán con la experiencia que te da la vida. (Monge y Rodríguez, 2009). Cabe señalar que García (2013) define a la asertividad como la habilidad de expresar nuestros pensamientos u opiniones de un modo cordial, , sincera, directa y pertinente, logrando lo que deseamos sin perjudicar a los demás(p. 1). Egúsqiza (2014) señala que la comunicación asertiva, es un comportamiento efectivo para que el interlocutor declare y demuestre sus objetivos, preocupaciones, valores personales y necesidades.

La comunicación asertiva, se refiere a la expresión honesta y legítima de los derechos propios, creencias, sentimientos e intereses sin quebrantar o menospreciar los derechos de las demás personas (p. 119). Asimismo, Ferrero y Martín (2013) Es la acción-efecto de comunicar sus objetivos, preocupaciones, valores personales y necesidades entre dos o más individuos, y se incorpora el aspecto tecnológico en el que se refiere a la transmisión de señales por medio de un código común entre el receptor y emisor (p.21). En su estructura teórica, indica tres dimensiones: estrategias asertivas, estilos asertivos y comunicación precisa.

Para la presente investigación se tomará en cuenta tres dimensiones de la comunicación asertiva que se detallan a continuación: Dimensión 1: Estrategias de asertividad. - Ferrero y Martín (2013), señalan que las estrategias de asertividad son cuando: El educador, como ser de comunicación, influye a que otras personas construyan y se afirmen en sí mismos, asimismo lo realiza con su propia persona y si ambos intercambian logros en un contexto rico en expresión y lenguaje. La diferencia que hay entre las personas es lo que origina la comunicación entre ellas, pero además supone cierta igualdad, ya que cada emisor se convierte en ese mismo momento en receptor cuando le responde su interlocutor (p. 26)

Análogamente Castanyer (2014), indica que las estrategias asertivas son medidas que sirven para averiguar cómo pensar, sentir y actuar de forma autoasegurada, hay que crear sistemas interiores y exteriores. Los procedimientos internos, por ejemplo, la autoinformación, la disminución de la tensión, la reconstrucción intelectual y los sistemas externos como las prácticas de adaptación a la autoconfianza. (p. 24)

De igual forma Tobón (2015), manifiesta que la estrategia para facilitar la aserción positiva, es en el momento en que los estudiantes poseen comunicación asertiva, cuando hablan con amabilidad respetando los derechos, opiniones y sentimientos de los demás, también comunican sus sentimientos e ideas sin herir ni ofender a ninguna persona respetando a los demás (p. 282).

También dentro de las estrategias de asertividad cabe hacer mención de la Comunicación lingüística o gestual, donde Ferrero y Martín, (2013) indican que existe una comunicación gestual o lingüística, cuando las personas emplean distintos códigos, como uno lingüístico y otro no lingüístico (p. 39). Dimensión 2: Estilo asertivo.- Ferrero y Martín (2013) definen al estilo asertivo como una actitud (integrativo – democrática) en que el emisor se comunica utilizando de manera directa sus sentimientos, enfrenta a críticas sin utilizar actitudes aversivas hacia los demás. El estilo asertivo señala que no se debe reaccionar con agresividad sino con asertividad, mientras se responde asertivamente, el receptor se debe controlar y responder de la misma forma, si el receptor actúa con agresividad, se debe mantener un temperamento moderado y un autocontrol necesario para mostrar una actitud de pasividad. Esto no quiere indicar que son pisoteados nuestros derechos, sino todo lo contrario, que sean respetados, ya que el estilo asertivo busca que las personas sean capaces de contrarrestar la agresividad del que lo hace, luego poseer paciencia y controlar el incidente con la máxima expresión de la asertividad. Dimensión 3: Comunicación precisa.- Debemos decir que la comunicación clara y precisa ocurre en el momento en que una persona posee el manejo de una comunicación fluida y domina el código de la misma, ausente de adornos exagerados y de galas. Se desarrolla entre dos o más personas que se comunican con la misma lengua o idioma, que el sujeto exprese con exactitud sus ideas, es el elemento primordial para alcanzar el éxito a nivel profesional, la “comunicación precisa” facilita la retroalimentación e interacción dando pie a la realización o creación de resultados. En tal sentido Ferrero y Martín (2013) indican que la comunicación precisa se da cuando el interlocutor utiliza un lenguaje entendible (fácil o común), la reciprocidad se generara se intercepten sus códigos respectivos. (p. 27)

Del mismo modo Campo (2012) señalan que se dará una comunicación eficiente siempre y cuando la primera palabra hablada o escrita, hasta que el último vocablo sea conciso, coherente y entendible (p. 31). Cuando pronunciamos nuestro nombre, el receptor nos capta nos evalúa dependiendo de la forma de expresar nuestro nombre y verá si nuestra comunicación es

clara, precisa o viceversa. El receptor te capta cuando expresas tus palabras, gestos, tu actitud, etc. Cabe precisar que German, Gronbeck, Ehninger y Monroe (2012) indican que la comunicación debe ser “clara y precisa”. “La persona que hable en público debe ser integral, conocer la temática que esta exponiendo, tiene que tener seguridad en si mismo y conseguir habilidades alcanzables para quien de verdad se lo proponga”. (p. 12)

Por otro lado, Huacon (2013) indica las dificultades que puede tener la comunicación asertiva; también señala lo esencial para evitarlo y así alcanzar una comunicación eficiente. Estas barreras se clasifican en: Semánticas: Se ocupa de estudiar el significado de las palabras y gran parte de ellas poseen diversos significados. El emisor puede utilizar las palabras con un significado determinado, mientras que el receptor debido a distintos factores puede entenderlas de una forma distinta o no entenderlas, lo que contribuye a una deformación en el mensaje. Físicas: Viene a ser las circunstancias que no se presentan en las personas, sino en el medio ambiente y evitan la buena comunicación como ruidos, distancia, iluminación, televisión, grabadora. Fisiológicas: Son las deficiencias que están dentro de las personas, en el emisor puede ser una pronunciación defectuosa, voz débil, mientras que en el receptor puede ser sordera, problemas visuales que son factores frecuentes que pueden entorpecer la comunicación. Psicológicas: Se refiere a la situación psicológica que tiene el emisor o receptor de la información, generada de vez en cuando por el rechazo o agrado hacia el emisor o receptor. Filtrado: Se trata cuando se manipula la información para expresar solamente lo que conviene. Percepción selectiva: Es cuando se toma únicamente las palabras o cosas que le importan. Sentimientos: Influyen para la interpretación de los mensajes, se ve reflejado en la expresión facial de las personas cuando están felices o tristes. Lenguaje: Prestar mucha atención a la edad y al grado sociocultural de las personas que se les envía el mensaje, no es igual hablar con adultos que con jóvenes. Diferencia de género: Las mujeres utilizan el habla para crear conexiones, mientras que los hombres emplean el habla para resaltar su estatus.

Continuando pasaremos a hablar de la variable clima organizacional o denominada también clima laboral, es una de las ideas que ha tomado distintas acepciones, se define como el conjunto de cualidades que difunden una asociación en su conjunto y la distinguen de otra. Posteriormente, esta peculiaridad hace que se produzca un cambio relativo en el calendario y repercute en las actividades de los individuos. (Chiang y Núñez, 2010). Según Campbell y Stein (2017) la conducta de la persona en el trabajo no depende sólo de su propio comportamiento, sino además en el tránsito que ve de su lugar de trabajo y de las partes de la asociación; al aludir a los atributos individuales, se nombran algunos de ellos, como la inspiración, la realización y las mentalidades del sujeto que cuando se conectan con la visión que tiene de su mundo laboral y los ciclos y la construcción autoritaria de la organización para la que es esencial, se establece en general la conducta que tendrá el sujeto en cuanto a la exhibición y la eficiencia de la organización.

Para este autor estos fines se identifican tanto con la ejecución como con la realización de los trabajadores que obtienen el lugar de trabajo en el que trabajan de forma negativa o positiva. Este modelo incorpora tres tipos de variedades que asientan las cualidades reales de una asociación, que se sumarán a la visión singular del entorno: factores lógicos o primarios, factores medios y factores últimos. Campbell y Stein (2017) opinan que el clima organizacional es causa y reacción del diseño de varios ciclos que se crean en la asociación, que en general repercutirán en el perfil de la conducta. Consecuentemente, Brunet (2014) define el clima organizacional como las evaluaciones del clima jerárquico caracterizado por las cualidades, mentalidades o valoraciones de los representantes, y los factores subsiguientes, por ejemplo, "cumplimiento y eficacia", que se ven afectados por factores ecológicos e individuales. Esta explicación agrupa entonces aspectos organizacionales tales como las discordias, el liderazgo, los castigos y recompensas, la supervisión y el castigo; sin dejar de lado las peculiaridades del entorno que rodea la institución.

De igual manera Chiavenato (2015) manifiesta que el denominado "clima organizacional" es el ambiente interno y "atmósfera" de una organización;

donde elementos tales como la política, los estilos de liderar, la tecnología, la creciente vida de una empresa, etc., influyen de manera considerable en comportamiento/desempeño de los trabajadores, sus actitudes, productividad y rendimiento laboral en la organización. Análogamente Silva (2018), refiere que analizar los climas en las “organizaciones” viene siendo una encomienda difícil, ya que se trata de un “fenómeno complejo” y con una diversidad de elementos y niveles; tales como bibliografía en temas tales como organizacional y psicológico.

Por otro lado escritores más actuales los cuales elaboraron sus trabajos con investigaciones previas como Madrigal (2018) quien dice que el clima organizacional viene a ser una propiedad del individuo que se encuentra en la organización y es considerado como una variable del mismo sistema que tiene por meta fusionar a la persona con sus peculiaridades personales (satisfacción, actitudes, rendimiento, motivación), en grupos como (“relación intergrupal”) y la organización como tal (estructura de la organización y procesos de la misma). Al hablar de los componentes del “clima organizacional” Uribe, González, Littlewood y Gurrola (2015) lo hicieron en base a “factores visibles” e hicieron mención que en el entorno laboral estos influyen en aspectos referentes a la productividad, incluyendo las apreciaciones y estado de salud de los sujetos que laboran allí. Asimismo, hizo mención en que el clima se orienta a entender las variables que son vistas como internas, las cuales son las responsables directas a nivel individual en la organización. De igual forma Siegrist, Wahrendorf, Von dem Knesebeck, Jürges y Borsh (2007) manifestaron que los “estados” que notan los trabajadores en el interior de la organización son puntos determinantes que afectan sus estados de emoción y atención, ya que para ellos cosas tales como las condiciones de trabajo, distribución del espacio, disminución de ruidos, niveles de temperatura (extremo calor o frío), el nivel de contaminación en todas sus versiones, infraestructura sanitaria, red eléctrica, stock de maquinaria. En cuanto a las dimensiones del clima organizacional tenemos a “Litwin y Stringer (1998) quienes desde su propuesta esgrimieron los elementos siguientes que viene ser componentes del clima que están estrechamente vinculados con la organización: “Dimensión 1 Estructura.- Dentro de esta clase se reúnen componentes identificados con la forma de ver las pautas, elementos de medida, estrategias para las convenciones y

diferentes componentes identificados con estas clasificaciones y que se identifican con la capacidad instructiva según una perspectiva primaria. Sobre la dimensión de la estructura Chiavenato (2001) plantea que se trata de normalidades sistematizadas orientadas a la consecución de los objetivos; su planificación requiere una comprensión profunda de la asociación real, considerando que todas las bases son dispares; si se prevén ejemplos desconocidos o no familiares, es importante ajustarlos a los atributos de la asociación real, pensando en su dinamismo e intrincación (p. 411). El autor también aludió a la antigüedad de la asociación, su tamaño y el tipo de trabajo y productos que ofrece. Dimensión 2 Recompensa.- Esta medida se identifica firmemente con las formas en que los trabajadores ven la organización de las remuneraciones, que pueden ser felicitaciones, recompensas, premios, días libres, puestos de entrada, becas, y a la realización según la suficiencia del valor obtenido y su reconocimiento a la realización que consideran reacciona al trabajo realizado. En esta perspectiva, Chiavenato mencionó (2006) como en que serían "obligatorios en su organización ya que se relaciona con la remuneración presentada por la asociación; el término remuneración lleva consigo que es un esfuerzo increíble realizado por el representante y que debe ser valorado, es decir, nadie obtiene nada inmerecidamente, además, dice que se identifica con una especulación realizada sobre el patrimonio individual, en la medida en que se adquirieron ventajas o que se prevé obtener beneficios de sus emprendimientos y mejora de resultados". (p.291)

Dimensión 3 Relaciones.- "Las relaciones, al ser un componente inmaterial, se sitúan en el discernimiento que los individuos de la fundación tienen de la presencia de un clima real retratado por ser maravilloso, acogedor, en el que los individuos se consideran unos a otros, consideran sus trabajos y muestran un montón de habilidades delicadas para trabajar en amabilidad. "El teórico Méndez (2015) conceptualizó a las relaciones según una perspectiva positiva, relacionada con los principios de cumplimiento, dijo que el ambiente institucional se desarrolla más cuando la cooperación de los trabajadores es pareja y de disposición humana, los resultados serán considerablemente más útiles en la mejora del establecimiento". Dimensión 4 Identidad.- "Esta dimensión es tal vez la más significativa y la más alucinante en su hipótesis, ya

que es un encuentro interno que descubre la inclinación del especialista de tener un lugar con la conexión autoritaria, en muchos eventos el trabajador posiblemente se da cuenta de su carácter cuando está fuera de él; la personalidad tiene una doble capacidad ya que es significativa para el especialista, pero además para la organización”.

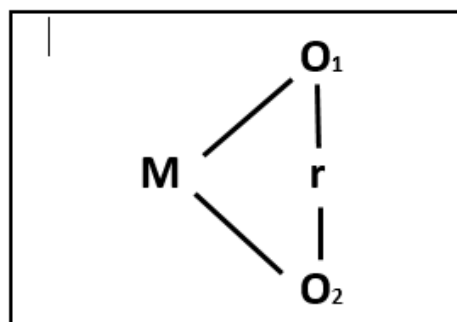
Para Carr, Schmidt, Ford y DeShon (2003) luego de haber trabajado sobre este tema aseguraron que “es un entusiasmo del que forma parte el sujeto y lo hizo en una doble perspectiva, tomando la personalidad pública y el carácter de reunión; su visión está más cerca de la ciencia social que del campo laboral, ya que confirma que es una inclinación de ámbito local, no obstante, añadió que, desde el campo escolar, la idea alude a la sensación de tener un lugar con un establecimiento, prestando poca atención al lugar de nacimiento”. (p.605)

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

La presente tesis presentó un diseño cuantitativo no exploratorio ya que es una revisión que se llevó a cabo sin control consciente de los factores y en la que sólo se vieron maravillas en casa y después se rompió; es transversal ya que la información se recogió en un segundo solitario, en un tiempo específico. La investigación es de tipo correlacional explicativo porque está orientada a determinar la relación entre la variable Comunicación Asertiva con la variable Clima organizacional. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Su representación es la siguiente:



Donde:

- ❖ M = Muestra
- ❖ O_1 = Comunicación asertiva
- ❖ O_2 = Clima organizacional
- ❖ r = Relación de las variables estudiadas

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 2: Comunicación Asertiva

Definición conceptual

Ferrero y Martín (2013), es la acción-efecto de comunicar sus objetivos, preocupaciones, valores personales y necesidades entre dos o más individuos, y se incorpora el aspecto tecnológico en el que se refiere a la transmisión de señales por medio de un código común entre el receptor y emisor (p.21). En su estructura teórica, indica tres dimensiones: estrategias asertivas, estilos asertivos y comunicación precisa.

Definición operacional

Se trabajan las esferas sociales, personales y emocionales, donde se diseñó un cuestionario (26 ítems) con tres dimensiones como estrategias y estilos asertivos; y comunicación precisa e ítems sustentados en los indicadores planteados.

dimensiones estructuradas a: D1: Estrategias Asertivas, D2: Estilos Asertivos, D3: Comunicación Precisa

Indicadores

Los cuales fueron implementados en función a las dimensiones de la variable, enfocándose a dar respuesta a las interrogantes y objetivos del presente trabajo investigativo por medio de ítems idóneamente desarrollados.

Variable 2: Clima Organizacional

Definición conceptual

Según Campbell y Stein (2017) es la causa y respuesta de la estructura de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienden a influir en la perfilación del comportamiento.

Definición operacional

Es el resultado de la interacción de los miembros de una determinada organización; donde se estructuró un cuestionario conformado por cuatro dimensiones que son evaluados a través de consta de 42 ítems.

Teniendo como dimensiones estructuradas a: D1: Estructura, D2: Recompensa, D3: Relaciones y D4: Identidad

Indicadores

Implementados en función a la teoría y dimensiones de la variable clima organizacional, buscando esclarecer los fines del presente trabajo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es el conjunto de componentes que comparten las cualidades normales de una determinada situación de investigación; que incorpora cada una de las unidades de investigación de las que se recoge el ejemplo y a las que se suman los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Para el desarrollo de la presente indagación, la población fue definido por la conjunto de docentes que asciende a 26, los cuales laboran en la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, dicha division se muestra en la siguiente relación.

Relación 1 Distribución de las docentes de la I.E.I N° 207 La Palma distrito de Papayal.

Categorías	N° Docentes	%
Mujeres	26	100.00%
Total	26	100.00

Fuente: Elaboración propia.

Criterios de Inclusión

- Personal docente de la I.E.I. N° 207 La Palma distrito de Papayal.
- Personal docente que aceptó participar en la investigación.

Criterios de Exclusión

- Docente que no labora en la I.E.I. N° 207 La Palma distrito de Papayal.
- Personal administrativo de la institución.

3.3.2. Muestra

Se trabajo con una población censal, por ende la totalidad de la población se consideró como prototipo

3.3.3. Muestreo

Se considero el muestreo no probabilístico por conveniencia” en donde las unidades pertenecientes a la población no tienen la misma oportunidad de ser escogidas; optando por el subgrupo de accidental o por comodidad considerándose accesible y rápida investigación En este caso, se trata de una muestra censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad

3.4.1. Tecnicas

Encuesta: Tamayo (2003) razonó que las “técnicas” utilizadas en trabajos de investigación son técnicas satisfactoriamente organizadas que, a través de su utilización, permiten al especialista reunir información alusiva al examen que se está realizando. Para el perfeccionamiento del presente trabajo de examen, se pensó en la estrategia de estudio; a través de la cual es factible establecer contacto con las personas vistas a través de un instrumento (encuesta)

planificado y organizado con antelación dependiente de punteros delimitados para ser aplicados al personal que labora en la I.E.I. N° 207 La Palma distrito de Papayal.

3.4.2. Instrumentos

- a) Cuestionario
- En relación al cuestionario, Levin y Rubin (2008) refieren a que son un conjunto de preguntas que se organizan para obtener datos en relación con al menos uno de los factores en estudio, teniendo en cuenta su utilización en la exploración cuantitativa. Por las razones mencionadas anteriormente, en este trabajo de exploración, se eligió la encuesta como instrumento de recogida de datos; donde se implementaron preguntas tanto para la variable independiente comunicación asertiva como para la variable clima organizacional.

3.4.3 validez

Para la presente validación se tomó en cuenta el criterio de “juicio de expertos”, recurriendo a tres profesionales expertos en el tema de estudio, los cuales, tras su vasta experiencia, garantizan que los ítems de los instrumentos previamente estructurados representan el contenido de las variables involucradas en el estudio que se busca evaluar. En tal sentido dichos expertos; expresaron su determinación en referencia a la articulación del instrumento empleado; quienes expresaron su conformidad con la estructura, redacción y relación de las preguntas con las variables objeto de estudio; asegurar de esta forma la relación con los objetivos trazados y por lo cual se continuó con la utilización de los cuestionarios a la muestra censal en el presente estudio.

3.4.4. Confiabilidad

Para Wallace, Shorten y Russel (2018) el término fiabilidad asigna la exactitud con la que un conjunto de calificaciones estima lo que debe cuantificar. Para el uso de los instrumentos creados, fue básico establecer la

calidad inquebrantable de la encuesta a aplicar. En este sentido, esta fiabilidad se evaluó a través del coeficiente alfa de Cronbach, un coeficiente que permite darse cuenta de la firmeza con la que se relaciona un determinado conjunto de cosas entre sí. Este modelo se aplicó a los dos instrumentos de estimación creados para evaluar cada uno de los factores; el cálculo de este coeficiente se realizó a partir del ejemplo estudiado conformado por 26 docentes femeninas, y cuyos resultados proporcionan un valor de 0.807 para el cuestionario de Comunicación Asertiva y de 0.955 para el cuestionario de Clima organizacional. Ambos valores tienen nivel de confiabilidad alto, lo que avala la aplicabilidad de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

Se realizó por medio de análisis de información científica vinculada con las variables estudiadas; así como por el procesamiento estadístico perpetrado por medio de los softwares SPSS 24 Y Excel 2019. Manejándose estadística inferencia y descriptiva. Finalmente se elaboró la discusión, conclusión y recomendaciones teniendo como referencia los resultados alcanzados y los objetivos propuestos.

3.6. Metodos de análisis de datos

Este estudio es de tipo correlacional, para el análisis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman con su correspondiente prueba T-Student, a partir de la cual se obtuvo la significancia (Sig.) de la prueba. Esta significancia se compara con el valor 0.05 (Significancia correspondiente al 5%); si es menor, se acepta que hay correlación entre las variables o aspectos correlacionados. Los resultados se presentan en tablas y figuras con frecuencias absolutas y porcentuales y con los resultados del contraste de las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Para la práctica del cuestionario empleado en el trabajo investigatorio se obtuvo el consentimiento de la I.E.I. N° 207 La Palma distrito de Papayal y la

aprobación de cada docente participante; las mismas prefirieron no ser mencionadas en la investigación; para lo cual se consignará con ellas los criterios de anonimato-confidencialidad.

Por otra parte, la exploración no estaba vinculada a ningún credo, norma o reglamento que pudiera suscitar dudas sobre la moral o la fiabilidad del establecimiento o de las personas incluidas.

IV. RESULTADOS

4.1. Relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020

Dando respuesta al O.G.

Tabla 2 La comunicación asertiva, en relación al clima organizacional

Clima organizacional	Comunicación asertiva						Total	
	Regular		Buena		Muy buena		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	6	42,9%	5	35,7%	3	21,4%	14	100,0%
Bueno	1	10,0%	4	40,0%	5	50,0%	10	100,0%
Muy bueno	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%	2	100,0%
Total	7	26,9%	9	34,6%	10	38,5%	26	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente

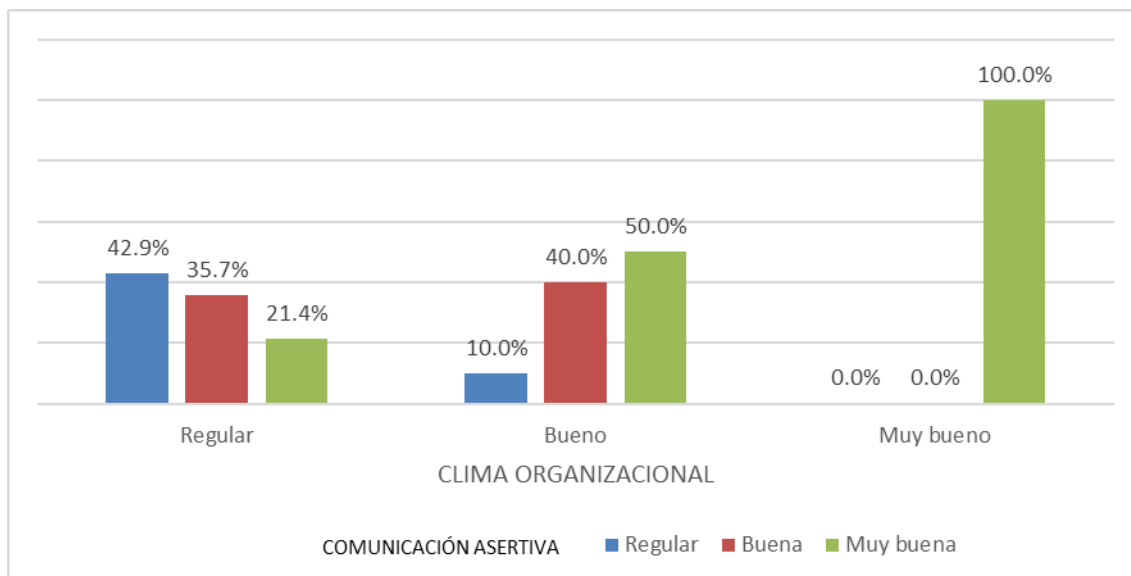


Figura 1 Comunicación asertiva en relación al clima organizacional

Al evaluar la relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional, el estudio indica que el nivel regular se presenta con mayor frecuencia, en el personal docente que también califica en el mismo nivel al clima organizacional, mientras que la buena comunicación se hace más evidente en el grupo de docentes que califica como regular o bueno a dicho clima, según se desprende de la opinión del 35.7% y 40%, respectivamente. Por el contrario, la comunicación muy buena, se presenta mayormente en docentes que califican como bueno o muy bueno al clima organizacional, según se observa en el 50% y 100%. Se observa claramente que, al mejorar el clima organizacional, también mejora la comunicación asertiva.

Contrastación de la hipótesis general:

Hi: La comunicación asertiva se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020, con su hipótesis nula Ho: La comunicación asertiva no se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020

Tabla 3 Correlación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional

	Spearman	Clima organizacional
Comunicación asertiva	r	0,656**

Sig. (bilateral)	0,000
n	26

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente

** : Prueba significativa al nivel del 1%.

El análisis indica que hay una correlación significativa entre la comunicación asertiva y clima organizacional, según se infiere de la significación de la prueba, Sig.=0.000, inferior a 0.05. Este resultado permite aceptar la hipótesis de investigación que indica que la comunicación asertiva se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.

4.2. Relación entre la comunicación asertiva y la dimensión estructura del clima organizacional en docentes de la I.E.I N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020

Dando respuesta al O.E. 1

Tabla 4 La comunicación asertiva, en relación a la dimensión estructura del clima organizacional

Estructura	Comunicación asertiva						Total	
	Regular		Buena		Muy buena		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	7	50,0%	5	35,7%	2	14,3%	14	100,0%
Buena	0	0,0%	2	25,0%	6	75,0%	8	100,0%
Muy buena	0	0,0%	2	50,0%	2	50,0%	4	100,0%
Total	7	26,9%	9	34,6%	10	38,5%	26	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente

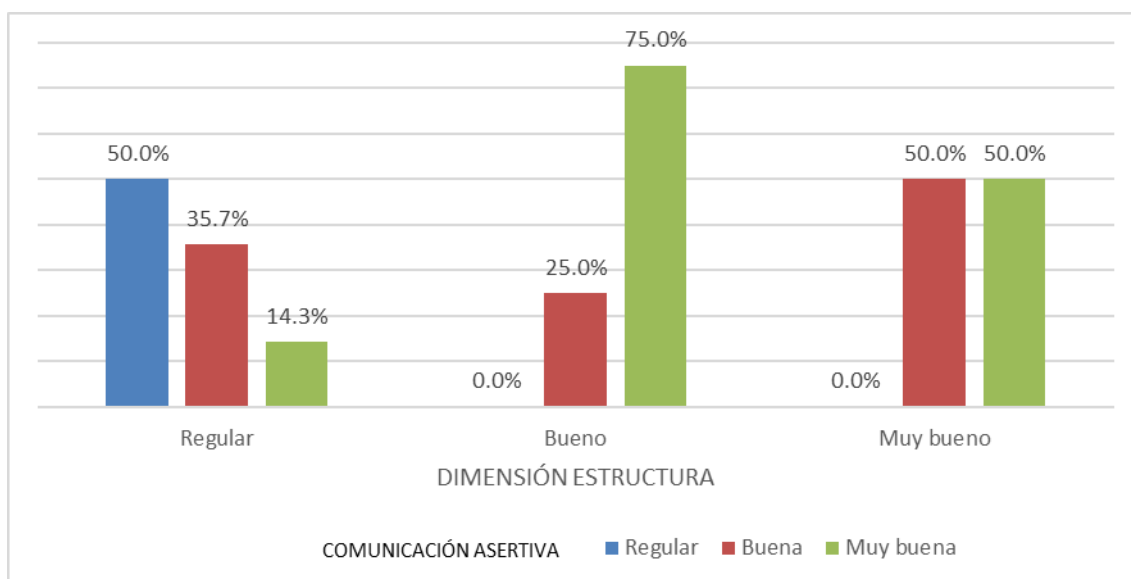


Figura 2 Comunicación asertiva en relación a la dimensión estructura del clima organizacional

tabla anterior da cuenta que el nivel regular de la comunicación asertiva se refleja en el 50% de docentes que califican como regular a la dimensión estructura del clima organizacional; en cambio, la comunicación buena o muy buena se verifica con mayor frecuencia en el personal que califica también como buena o muy buena a la estructura, según se deduce de la opinión del

50%, 75% y 50%. también se visualiza que al perfeccionar la dimensión estructura del clima organizacional, mejora la comunicación asertiva en las docentes.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

H1: La comunicación asertiva se relaciona con la dimensión estructura del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020

Tabla 5 Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión estructura del clima organizacional

	Spearman	Dimensión estructura
Comunicación asertiva	r	0,527**
	Sig. (bilateral)	0,006
	n	26

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente

** : Prueba significativa al nivel del 1%.

El estudio muestra que la comunicación asertiva se conecta de forma significativa a la dimensión estructura del clima organizacional, según de la significancia de la prueba, Sig. =0.006, inferior a 0.05. Este resultado permite aceptar la hipótesis de que la comunicación asertiva se relaciona de manera significativa con la dimensión estructura del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.

La correlación positiva indica además que la mejora de la comunicación asertiva también tiene que ver con la mejora de la dimensión estructura del clima organizacional.

4.3. Relación entre la comunicación asertiva y la dimensión recompensa del clima organizacional en docentes de la I.E.I. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020

Dando respuesta al O.E. 2

Tabla 6 La comunicación asertiva, en relación a la dimensión recompensa del clima organizacional

Recompensa	Comunicación asertiva						Total	
	Regular		Buena		Muy buena		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Deficiente	1	20,0%	3	60,0%	1	20,0%	5	100,0%
Regular	6	50,0%	4	33,3%	2	16,7%	12	100,0%
Buena	0	0,0%	2	25,0%	6	75,0%	8	100,0%
Muy buena	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Total	7	26,9%	9	34,6%	10	38,5%	26	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente

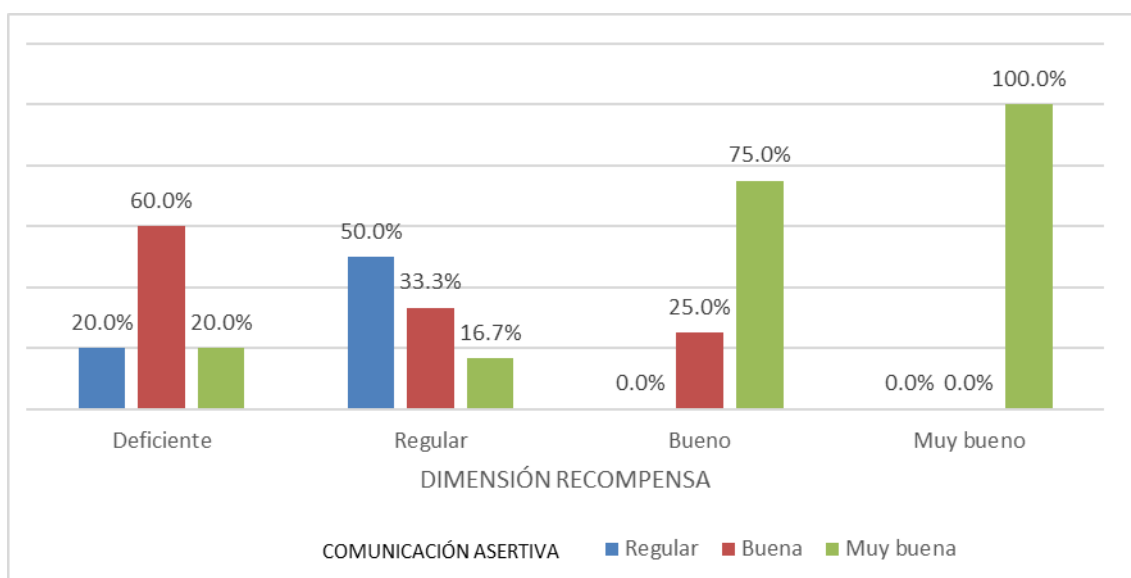


Figura 3 Comunicación asertiva en relación a la dimensión recompensa del clima organizacional

Visto tabla anterior muestra que el nivel regular de la comunicación asertiva se hace más evidente el grupo de docentes que califican como regular la dimensión recompensa del clima organizacional, el nivel bueno de la comunicación asertiva se hace evidente en grupo de docentes que evalúan como deficiente, regular o buena a las políticas de recompensas, como se observa 60%, 33.3% y 25%; en cambio el nivel muy bueno se evidencia más en los docentes que califican a las recompensas que reciben como buenas o regulares, de acuerdo a la opinión del 75% y 100%. En este caso también se infiere que a medida que mejora la política de recompensas, mejora la comunicación asertiva.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

H2: La comunicación asertiva se relaciona con la dimensión recompensa del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020

Tabla 7 Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión recompensa del clima organizacional

	Spearman	Dimensión recompensa
Comunicación asertiva	r	0,451*
	Sig. (bilateral)	0,021
	n	26

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente

*: Prueba significativa al nivel del 5%.

Los resultados del análisis de concordancia indican que existe relación significativa entre comunicación asertiva y la dimensión recompensa, según se deduce de la significancia de la prueba, Sig.=0.021, inferior a 0.05; dicho resultado aporta certeza para aceptar la hipótesis que la comunicación asertiva se articula significativamente con la dimensión recompensa del clima organizacional en docentes de la I.E.I. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.

4.4. Relación entre la comunicación asertiva y la dimensión relaciones del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020

Dando respuesta al O.E. 3

Tabla 8 La comunicación asertiva, en relación a la dimensión relaciones del clima organizacional

Relaciones	Comunicación asertiva						Total	
	Regular		Buena		Muy buena		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Deficiente	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Regular	5	41,7%	4	33,3%	3	25,0%	12	100,0%
Buena	1	8,3%	5	41,7%	6	50,0%	12	100,0%
Muy buena	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Total	7	26,9%	9	34,6%	10	38,5%	26	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente

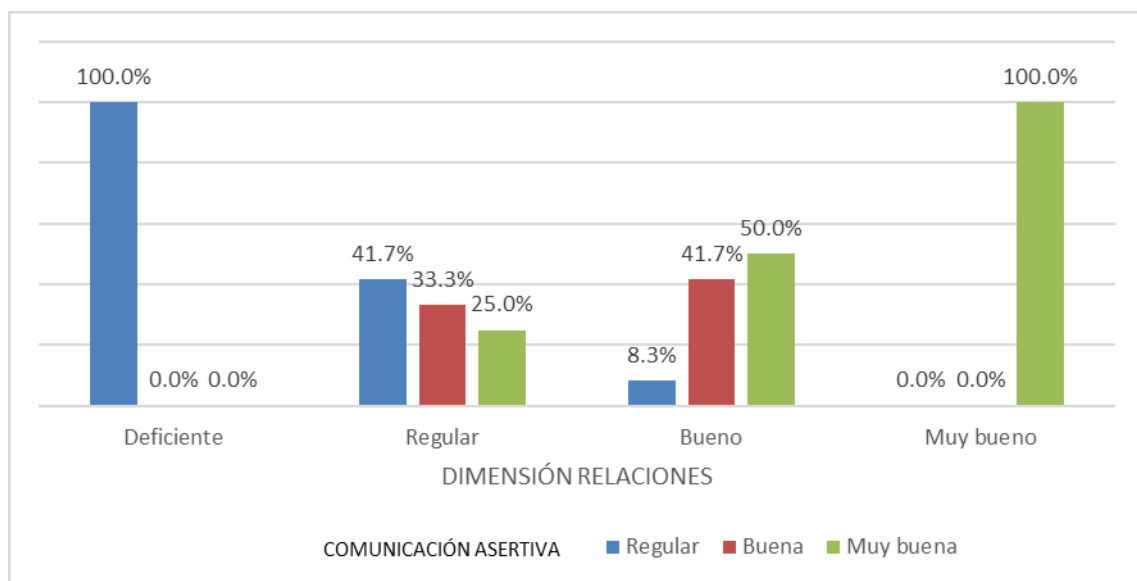


Figura 4 Comunicación asertiva en relación a la dimensión relaciones del clima organizacional

Según la tabla indican que el rango regular de la comunicación asertiva presenta al único docente califica como deficiente a la dimensión relaciones del clima organizacional y en el 41.7% según se observa en el 33.3% y 41.7%. El nivel bueno que califican en el mismo nivel a las relaciones y en el único docente que considera en un nivel muy bueno, también se ve que a cuando mejora la dimensión relaciones del clima organizacional, también se perfecciona la comunicación asertiva.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

H3: La comunicación asertiva se relaciona con la dimensión relaciones del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020

Tabla 9 Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión relaciones del clima organizacional

	Spearman	Dimensión relaciones
Comunicación asertiva	r	0,557**
	Sig. (bilateral)	0,003
	n	26

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente

** : Prueba significativa al nivel del 1%.

Según el estudio da cuenta que hay una concordancia significativa entre la comunicación asertiva y la dimensión relaciones, se concluye la significación de la prueba, Sig.=0.003, inferior a 0.05; esto permite aceptar la hipótesis de la comunicación asertiva se relaciona de manera significativa con la dimensión recompensa del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.

4.5. Relación entre la comunicación asertiva y la dimensión identidad del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.

Dando respuesta al O.E. 4

Tabla 10 La comunicación asertiva, en relación a la dimensión identidad del clima organizacional

Identidad	Comunicación asertiva						Total	
	Regular		Buena		Muy buena		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	4	57,1%	2	28,6%	1	14,3%	7	100,0%
Bueno	3	16,7%	7	38,9%	8	44,4%	18	100,0%
Muy bueno	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Total	7	26,9%	9	34,6%	10	38,5%	26	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente

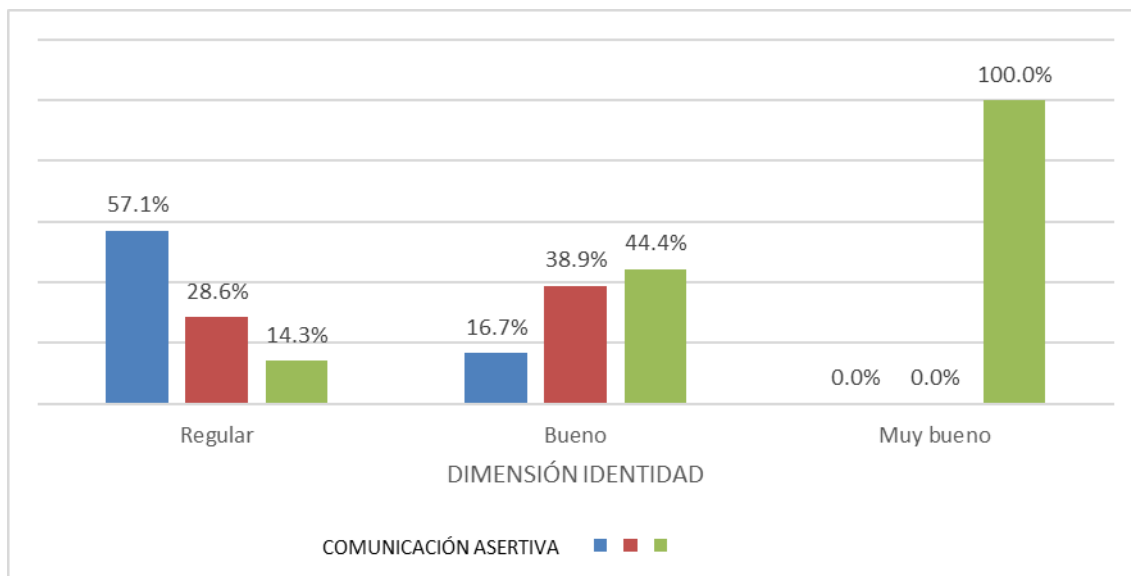


Figura 5 Comunicación asertiva en relación a la dimensión identidad del clima organizacional

De acuerdo a los resultados de la tabla anterior, el nivel regular se da con mayor frecuencia en docentes que le dan el mismo calificativo a la dimensión identidad del clima organizacional, se deduce de la opinión del 57.1%; en cambio, el nivel bueno se presenta en el 28.6% y 38.9% de los docentes que califican a dicha dimensión como regular o buena; Por el contrario, el nivel muy bueno de la comunicación asertiva se verifica más en los docentes que califican como buena o muy buena a la identidad, como se aprecia en la opinión del 44.4% y 100%. Los resultados muestran que la comunicación asertiva mejora también se perfecciona la identidad del docente.

Contrastación de la hipótesis específica 4:

H4: La comunicación asertiva se relaciona con la dimensión identidad del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020

Tabla 11 Correlación entre la comunicación asertiva y la dimensión identidad del clima organizacional

	Spearman	Dimensión identidad
Comunicación asertiva	r	0,470*
	Sig. (bilateral)	0,015
	n	26

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente

*: Prueba significativa al nivel del 5%.

Dicha correlación da cuenta la comunicación asertiva evidencia una relación significativa con la dimensión identidad del clima organizacional, de acuerdo al nivel de significación de la prueba, Sig.=0.015, inferior a 0.05. Este dato asegura la hipótesis de investigación de que la comunicación asertiva se relaciona con la dimensión recompensa del clima organizacional en docentes de la I.E.I. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.

V. DISCUSIÓN

Como quedó demostrado en el apartado anterior, se verificó por medio de cálculos estadísticos que efectivamente existe un vínculo considerable entre la comunicación asertiva (CA) y el clima organizacional (CO) en las docentes de la I.E. La Palma; asimismo cabe la posibilidad que hayan influenciado otros elementos tales como la coyuntura nacional con respecto a la pandemia generada por el coronavirus, el considerable incremento de las horas de clase en las docentes a consecuencia de las clases virtuales, el aumento del tiempo de corrección de tareas por ser entregadas a través de medios virtuales, reducciones en los salarios del personal docente, familiares o incluso las mismas educadoras enfermas a causa del confinamiento en casa; donde todo este cúmulo de estímulos internos como externos pudiesen coadyuvar a intensificar las buenas relaciones y comunicación entre las educadoras del plantel antes mencionado, siempre y cuando no se llegue a extremos nocivos.

Egúsquiza (2014) al respecto, señala que la comunicación asertiva, es un comportamiento efectivo para que el interlocutor declare y demuestre sus objetivos, preocupaciones, valores personales y necesidades.

De lo exteriorizado anteriormente y analizados los hallazgos en la investigación teniendo como base los objetivos de esta; así como la contrastación de estos hallazgos:

1. determinar la relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020.

El O.G. tiene por meta establecer el nivel de relación entre las variables de estudio en base al accionar de las educadoras de la I.E.I. N° 207, donde según la tabla 2, el nivel más resaltante en el rango regular para ambas variables es representado por un 42,9%, mientras que una CA buena se da en aquellas educadoras que califican como regular o bueno al CO respaldados por un 35,7% y 40%, respectivamente. Por otra parte, cuando la comunicación asertiva se considerada como muy buena cuando las educadoras consideran que el clima organizacional es bueno o muy bueno según ponderaciones de 50% y 100% de los encuestados que entraron en estos rangos. Asimismo, el análisis de correlación arrojó una correlación muy considerable entre las variables de estudio, un coeficiente de correlación de 0.656; dando pie a la aceptación de la hipótesis de investigación; en consecuencia, en la medida en que mejore el clima organizacional, de la misma manera mejorara la comunicación asertiva. Pudiendo estos resultados ser comparados con los conseguidos por Vilca (2019) donde se concluye que hay un moderado nivel de correlación entre el clima organizacional y la comunicación asertiva en las instituciones educativas de Patambuco en el año 2019; de igual forma de los docentes encuestados, un 52,12% señalan que la comunicación asertiva se da en niveles regulares, debido a las estrategias asertivas, estilos asertivos y comunicación precisa que se dan. Con respecto al clima organizacional, los docentes encuestados, un 48,18% indican que el clima organizacional ocurre en niveles regulares, debido a que practican regularmente la aserción positiva, comunicación interpersonal, gestual y autoestima. Ante estos resultados se llega a comprender en términos generales que en la I.E. N° 207 la comunicación asertiva y el clima organizacional se encuentran en niveles buenos y muy buenos respaldados por la mayoría de encuestadas que se ubicaron en estos rangos; lo cual, si bien es cierto, es preciso mejorar este aspecto debido al hecho de que existen educadoras que arrojan niveles regular en estas variables.

Ante esto, Ferrero y Martín (2013) alegan que la CA es la acción-efecto de comunicar sus objetivos, preocupaciones, valores personales y necesidades entre dos o más individuos, y se incorpora el aspecto tecnológico en el que se refiere a la transmisión de señales por medio de un código común entre el receptor y emisor. De igual forma Campbell y Stein (2017) opinan que el clima organizacional es causa y respuesta de la estructura de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienden a influir en la perfilación del comportamiento.

2. Sobre identificar la relación entre la comunicación asertiva y la estructura del clima organizacional en docentes de la I.E.I. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020.

Los resultados en función al O.E. 1, indican que cuando la CA se encuentra en un nivel regular el 50% de las educadoras afirmaron que la estructura del CO también se encontraba en un nivel regular; mientras que cuando las educadoras consideraron la CA como muy buena, el 50% y 75% de estas afirmaron que la estructura del CO se encontraba en niveles bueno y muy bueno respectivamente. En cambio, cuando las educadoras afirmaron que la CA se encontraba en un nivel muy bueno el 14,3% de esta expresaron que la estructura del CO era regular, mientras que el 50% alego que la estructura del clima organizacional era muy buena. Estos resultados son reforzados con la contrastación de la hipótesis 1 la cual según la significancia alcanzada ($\text{Sig.} = 0.006$, inferior a 1%) permite aceptar la hipótesis, alegando que en la medida en que mejore la comunicación asertiva, también se verán cambios positivos en la estructura del clima organizacional. Comparándose estos hallazgos con los de Tineo (2019) quien nos dice que, dentro de las conclusiones, como era de esperarse, la dimensión de la estructura del clima organizacional de la I.E Pueblo libre, logró el 90,25% de aceptación y su diferencia estimó que estaba a un nivel óptimo. Estos resultados nos indican que la dimensión estructura es importante para el florecimiento del clima organizacional el cual se relaciona con la comunicación asertiva en las educadoras.

3. Sobre identificar la relación entre la comunicación asertiva y la recompensa del clima organizacional en docentes de la I.E.I. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020.

En referencia al O.E. 2, los resultados arrojaron datos inesperados, evidenciando que cuando el nivel de CA es bueno, hubieron encuestadas que consideraron como deficiente, regular y bueno el nivel de recompensas del CO, con ponderaciones de 60%, 33,3% y 25% respectivamente, indicando que son más las que consideran que las políticas de recompensas de la I.E. no son las esperadas por las mismas; en cambio cuando es muy buena la CA un 75% y 100% de los encuestados que alcanzaron este rango, alegaron que la recompensa del CO se encontraba en niveles bueno y muy bueno respectivamente. Adicional a estos resultados, el nivel de significancia alcanzado (Sig.=0.021, inferior a 1%) permite aceptar la hipótesis dos, corroborando que la CA se relaciona de forma significativa con la dimensión recompensa del CO en la I.E.I. N° 207. Tineo (2019) el que dentro de sus conclusiones alego que en cuanto a la dimensión recompensa se logró un 54,4% siendo considerable y únicamente el 29,8% restante, estimó la manera de regular esta dimensión. Otro autor con el cual se puede comparar resultados es con Aguilar (2018), donde se concluye que las estrategias de asertividad si influyen y guardan relación con los vínculos interpersonales en los docentes, de igual manera el estilo asertivo también guarda relación con los vínculos interpersonales en los docentes, representado por un $Rho=0,722$. Además, la comunicación precisa también tiene relación favorable con los vínculos interpersonales en los docentes de las I.E lo que demuestra que una buena comunicación asertiva tiene efectos positivos en los vínculos interpersonales de los docentes de estas I.E. Los resultados nos permiten ver que son importantes las recompensas en la I.E. para fomentar un idóneo clima organizacional y una saludable comunicación asertiva, por el hecho de que el educador necesita saber que es valorado por el plantel educativo.

Al respecto, Chiavenato (2006) alega que la dimensión está en relación a las formas en que los servidores descirnen la gestión de las retribuciones, que pueden ser felicitaciones, bonos, premios, días libres, pasantías, becas y a

la satisfacción conforme a la adecuación del valor percibido que responde al trabajo realizado realizado.

4. Sobre identificar la relación entre la comunicación asertiva y las relaciones del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020.

Al respecto, los resultados indican que sólo una educadora considero que cuando la CA era regular la dimensión relaciones del CO era deficiente, mientras que un 41,7% alegaba que cuando la CA era regular, también la dimensión relaciones del CO era regular. Por otra parte, el nivel bueno de CA se refleja más en aquellas encuestadas que consideraron que las relaciones del CO sen encontraban en un nivel regular y bueno, representado por un 33,3% y 41,7% respectivamente. Finalmente, sólo una educadora consideró que la CA era muy buena, alegando que las relaciones en el CO eran muy buenas también. Estos resultados son corroborados con la aceptación de que la CA se relaciona de manera considerable con la dimensión relaciones del CO, alegato respaldado por el nivel de significancia Sig.=0.003 inferior a 1% y su coeficiente de correlación de 0.557, dando a entender que, si mejoran las relaciones del CO, de la misma forma se verá afecta la comunicación asertiva en las educadoras de la I.E. N° 207 de La Palma. Pudiendo cotejarse estos hallazgos con los de Tineo (2019) donde en una de sus conclusiones se estableció que la dimensión relaciones de los educadores en la I.E Pueblo Libre llegó a un 33,3%, manifestando que esta dimensión es aceptable, mientras que el 40,4% confirmó que está a un nivel regular con ningún valor en el nivel bueno. Otro trabajo con el cual se puede cotejar la información es el de Zans (2017) donde se concluye que el clima organizacional en la FAREM ("Facultad Regional Multidisciplinaria") se basa mayormente en el optimismo siendo considerado como ni favorable ni desfavorable; complementándose con el liderazgo el cual tiene una participación ínfima donde no existe disposición por tener un clima organizacional estable entre los trabajadores de la FAREM; asimismo se concluyó que según los trabajadores y educadores, en la medida en que mejore el clima organizacional, este influenciara de manera positiva en los vínculos interpersonales y el desempeño laboral las cuales son impulsoras de un buen clima organizacional. Estos resultados dan a entender las

relaciones son un punto a tener en consideración para el desarrollo de un equilibrado CO y por ende una estable CA donde si bien los niveles más resaltantes en ambas variables son el bueno y muy bueno es preciso pensar en mejorar para eliminar el nivel regular optimando la calidad educativa de la I.E.I. N° 207.

Méndez (2015) Define a las relaciones desde una mirada efectiva , vinculada a niveles de satisfacción, expreso que mejora el clima laboral cuando el la interrelación de los administrados sean horizontales y de comprensión intersubjetiva , los resultados serán mucho más beneficioso en mejora de la institución.

5. Sobre identificar la relación entre la comunicación asertiva y la identidad del clima organizacional en docentes de la I.E.I. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020.

En referencia al O.E. 4, los resultados presentan un mayor porcentaje en las educadoras que dan la ponderación regular tanto para CA, como para identidad del CO, con un porcentaje de 57,1%, a diferencia del nivel bueno de la CA, donde en este nivel las educadoras consideraron la identidad del CO como regular y buena, arrojando ponderaciones de 28,6% y 38,9% respectivamente. Mientras que cuando las educadoras consideraron en el nivel muy bueno a la CA, estas alegaron que la identidad del CO alcanzó niveles de bueno y muy bueno, representados por un 44,4% y 100% consecuentemente. CA se relaciona de manera considerable con la dimensión identidad del CO, donde en la medida en que una de las dos variables mejore, esta afectara positivamente a la otra. Estos resultados pueden ser comparados con los de Tineo (2019), quien dentro de sus conclusiones estableció que la dimensión identidad de los educadores de la I.E, a través de un porcentaje considerable de 68,4% fue considerado como aceptable pero un porcentaje menor indicó que se encuentra en un nivel muy bueno. Asimismo, puede comprarse con los hallazgos de Contreras y Jiménez (2016) donde se concluye que los trabajadores de la I.E. perciben el clima organizacional con una mínima cohesión en tanto a políticas de trabajo y la manera en que las llevan a cabo; generando una constante insatisfacción más una tención adicional la cual es el pan de cada día en el centro pedagógico. Estos resultados nos indican que en términos generales la

identidad del CO en relación a la CA se encuentra en niveles aceptable, sin embargo, es preciso considerar mejorarlos para que no exista ninguna educadora que se enmarque en un nivel regular.

Carr, Schmidt, Ford y DeShon (2003) alegan que esta dimensión es la más importante y complicado en su teorización, por que se trata de una experiencia intrínseca que muestra la pasión de pertenencia del trabajador con la vinculación laboral , el trabajador recién toma consciencia de su identidad cuando pierde el vinculo laboral, la identidad tienecaracteriticas únicas que la diferencian de otras es importante para el trabajador, pero también para la empresa

V. CONCLUSIONES

1. En términos generales la comunicación asertiva en relación con el clima organizacional en las educadoras de la I.E. N° 207 es aceptable, respaldada por el hecho de que la mayor ponderación de esta se encontró en los niveles bueno y muy bueno (40% y 50%), con un mínimo de encuestadas que consideraron estas variables a un nivel regular (42,9%) y un 35% y 21,4% alego que cuando el clima organizacional era regular, la comunicación asertiva era buena y muy bueno respectivamente, en tal sentido es preciso idear mejorar para reducir el índice de educadores en el nivel regular.
2. En referencia a la comunicación asertiva y su relación con la dimensión estructura, cabe señalar que los valores en términos generales arrojaron ponderaciones que ubican a la mayor cantidad de las encuestadas en los niveles bueno y muy bueno de comunicación asertiva; los cuales se relacionan en su mayoría con los niveles bueno y muy bueno de la dimensión estructura del clima organizacional; siendo que cuando la dimensión estructura se encuentra en un nivel bueno, el 25% de estas consideró que la comunicación asertiva era buena y un 75% muy buena; asimismo, cuando la dimensión estructura se encuentra en un nivel muy

bueno, el 50% de estas consideró que la comunicación asertiva era buena y un 50% muy buena.

3. Los resultados nos indican que las educadoras encuestadas se encuentran en rangos bueno y muy bueno en lo referente a la dimensión recompensa y la relación de esta con la comunicación asertiva, siendo que cuando la dimensión recompensa se encuentra en un nivel bueno, el 25% de estas consideró que la comunicación asertiva era buena y un 75% muy buena; asimismo, cuando la dimensión estructura se encuentra en un nivel muy bueno, el 100% de las educadoras consideró que la comunicación asertiva era muy buena, donde si bien no fueron muchas las educadoras que se ubicaron en este rango, es preciso mejorar esta cifra para optimizar el nivel educativo del plantel.
4. Los resultados mostraron que las educadoras del plantel educativo N° 207 de La Palma, consideraron que cuando la comunicación asertiva era buena y muy buena el 41,7% y 50% enmarcaron al clima organizacional como bueno, asimismo se observó que cuando la comunicación asertiva se encontraba en un nivel bueno, un 33,3% de las encuestas expresaron que la dimensión relaciones del clima organizacional era regular; en tal sentido sería recomendable optimizar los vínculos entre docentes para acrecentar la calidad de trabajo y tranquilidad laboral en los mismos.
5. La relación entre la comunicación asertiva y la dimensión identidad del clima organizacional, según los resultados indicaron que la mayor cantidad de educadoras consideraron a la comunicación asertiva en el rango de bueno y muy bueno (38,9% y 44,4%), considerando que para estos rangos la identidad del clima organizacional se encontraba en un nivel bueno, indicando que si bien gran parte de las educadoras supera el nivel regular de aceptación, es atinado gestionar formas de mejorar estos valores con el fin de acrecentar las relaciones entre las educadoras de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.

VI. RECOMENDACIONES

1. Considerando que la relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional es significativa, se recomienda al director(a) de la I.EI. N°

207 de La Palma distrito de Papayal, reforzar todas las dimensiones del clima organizacional, por medio de constante revisión de la documentación que regula tramites y procesos en la I.E., implementación de nuevas políticas de reconocimiento y aplicación de premios, felicitaciones entre otros, acercamiento del personal directivo a las docentes y conversar acerca de sus incomodidades o pesares al realizar sus funciones y la aplicación de charlas que incentiven a las docentes a identificarse con la I.E., despertando una cultura de identidad en las mismas.

2. Se recomienda al director(a) de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal gestionar con el Ministerio de Educación acciones de capacitación a las docentes en gestión pedagógica, buena voluntad, respeto y clima laboral de forma asertiva, con el fin de que los conocimientos impartidos tengan un efecto multiplicador en la totalidad de docentes de esta casa de estudios, para que de esa forma se superen las discordancias internas, elevando el nivel de clima organizacional existente, en combinación con reuniones sensibilizadoras o proyectos grupales del personal educativo para optimar la comunicación asertiva y el clima organizacional entre los mismos.
3. Se recomienda a las docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal que hagan uso de escucha activa, lenguaje coherente y claro, confianza, postura y tono de voz adecuado al transmitir una idea o inquietud hacia sus compañeras docentes, de manera que la comunicación les permita armonizar en un ambiente laboral estable facilitando la oportunidad de ofrecer mejores valores y aprendizajes a sus educandos.
4. A las docentes que laboran en la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal se les recomienda que practique la comunicación asertiva desde el enfoque del entendimiento; poniéndose en el papel del otro, lo que les permitirá tener una comunicación más fluida, permitiéndoles mejorar el clima organizacional en la I.E. fortaleciendo la relación con sus pares.
5. Se recomienda llevar a cabo talleres de incorporación y adhesión entre la plana de docentes, con el apoyo del psicólogo(s) de la I.E., con la finalidad de optimizar las relaciones interpersonales entre ellas y con el resto de personal que labora en dicha casa de estudios, logrando mantener una comunicación empática y un clima organización estable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Loyola, M. A. (2018). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de primaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Ares, P. (2004). *Psicología de Familia. Una aproximación a su estudio*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Berrocal Flores, E. R. (2017). *Comunicación asertiva y ética profesional en docentes de primaria de la Red 22, Ugel 01, San Juan de Miraflores. 2017*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Bordignon, N. (2005). El desarrollo psicosocial de Erick Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 2., PP. 50-53. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69520210>
- Brunet, L. (2014). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. *Madrid, España*, Trillas.
- Buendía, L., Colás, P., & Hernández, F. (1998). *MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN PSICOPEDAGOGÍA*. Sevilla: Ed. UDS.

- Campbell, L., & Stein, B. (2017). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), 1019.
- Campo, V. M. (2012). *¿Por qué los profesionales no comunicamos mejor?* Barcelona, España: Editorial RBA Libros.
- Canda, F. (2002). *Diccionario de Pedagogía y Psicología*. Madrid, España: Editorial Cultural S.A.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K., & DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter. A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 605.
- Castanyer, O. (2014). *Asertividad* (2da. Ed. ed.). Bilbao, España: Editorial Desclée de Brouwer.
- Chiang, M., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: Ed. Comillas.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, L. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Málaga, España: Mac Graw Hill.
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Educación.
- Contreras Rios, D., & Jimenez Ayala, L. F. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos Básicos para su Intervención*. Bogotá D.C.: Universidad del Rosario.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de la investigación social* (1ª Edición. ed.). Madrid, España: Mc Graw-Hill./Interamerica.
- Duvall, E. (1988). *Aplicación del resultado de la pesquisa*. Minneapolis: Ed. Winston.
- Edell, M. (2002). *Estrategias para mejorar el Rendimiento Académico de los Adolescentes*. España: Editorial Ediciones Piramide Grupo Anaya S.A.
- Egúsquiza, O. (2014). La Asertividad: Modelo de Comunicación en las Organizaciones. *Quipukamayoc*, 119.

- Ferrero, M., & Martín, M. (2013). *Comunicación asertiva*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos.
- Figuroa, C. (2004). «*Sistema de Evaluación Académica.*». *Primera Edición*. El Salvador: Editorial Universitaria.
- García Higuera, J. A. (2013). *Terapia Psicológica en el Tartamudeo, De Van Riper a la Terapia de Aceptación y Compromiso*. España: Editorial Ariel Psicología.
- German, K. M., Gronbeck, B. E., Ehninger, D., & Monroe, A. H. (2012). *Principles of Public Speaking (18th Edition)*. Richmond, Estados Unidos de America: Pearson.
- Gómez Huaca, S. A. (2013). *La comunicación asertiva y el clima organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de Bellavista - Callao - 2013*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Guzmán, V. (2017). *La comunicación asertiva como estrategia en las relaciones interpersonales entre docentes/estudiantes (De 5to y 6to de primaria de la Unidad Educativa Tiahuanacu "A") (tesis de posgrado)*. La Paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2013). *Metodología de la Investigación*. Iztapalapa, Mexico : Infagon Web S.A. de C.V.
- Huacon, A. (2013). *Las barreras en el proceso de comunicación*. Barcelona, España: Ed. ICEX.
- Latorre, A., Del Rincón, D., & Arnal, J. (2005). *Bases metodológicas de la Investigación Educativa*. Barcelona.
- Levin, R., & Rubin, D. (2008). *Estadística para Administración y Economía*. Mexico: Camara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1998). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- López, L., & Hernandez, J. (2016). *Estadística Descriptiva*. Madrid: EDICIONES ACADEMICAS.
- Madrigal, B. (2018). *Habilidades directivas*. México DF.: McGraw-Hill.

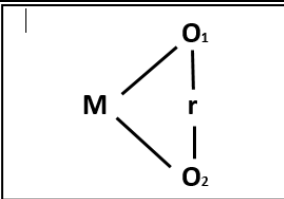
- Martínez, N. (2007). *Psicología de la educación para padres y profesionales*.
Obtenido de <http://www.psicopedagogia.com/definicion/desercion%20escolar>
- Méndez, C. (2015). *Clima Organizacional en Colombia*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Ministerio de Educación. (2016). *Instructivo para la aplicación de la evaluación estudiantil (Actualizado a Julio de 2016)*. Ecuador. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/07/Instructivo-para-la-aplicacion-de-la-evaluacion-estudiantil.pdf>
- Monge, C., & Rodríguez, C. (2009). *La influencia de los estilos de la comunicación asertiva de los docentes en aprendizaje escolar*. Colombia: Editorial Neiva.
- Monsalve, M., Franco, M., Monsalve, M., Betancur, V., & Ramírez, D. (2009). Desarrollo de las habilidades comunicativas en la nueva escuela. *Revista E&P*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2002). *La falta de compromiso organizacional*. New York: Ed. ONU.
- Organización Mundial de la Salud. (2005). *Estrategias de la comunicación para la salud integral en la infancia*. Washington, D.C.: Ed. OMS.
- Parra, R. (2003). *El estilo de comunicación como dimensión de la Competencia Comunicativa Profesional Pedagógica*. La Habana, Cuba: Scielo.
- Remor, E., & Amorós, M. (2013). La potenciación de los recursos psicológicos: manual del programa + recursos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(1), 70.
- Salas Guitiérrez, A. P., & Tenorio Romani, S. G. (2018). *Comunicación asertiva y competencia laboral del personal docente y no docente de una Institución Educativa, Ica-2018. (Tesis de maestría)*. Ica, Perú: Universidad César Vallejo.
- Sánchez, A., & Ruiz, B. (2009). *Historia de la psicología*. Madrid: Pirámide.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Von dem Knesebeck, O., Jürges, H., & Borsh Supan, A. (2007). Quality of work, well-being and intended early

- retirement of older employees-baseline result from the share Study. *European Journal of Public Health Psychology*, 17(1), 65.
- Silva, J. (2018). *Metodología de la Investigación. Elementos Basicos*. Caracas, Venezuela: Ediciones CO- BO.
- Swenson, L. (2009). *Teoría del aprendizaje Social. Textos y resúmenes de Psicología*. Obtenido de <http://textosdepsicologia.blogspot.com/2009/12/swenson-l-teoria-del-aprendizaje-social.html>
- Tineo Tineo, L. A. (2019). *Clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Tobón, T. S. (2015). *Estrategias para favorecer la comunicación asertiva*. Lima, Perú: Editora Macro EIRL.
- Trianes, M., & Gallardo, J. (2011). *Psicología de la educación y del desarrollo en contextos escolares*. Madrid: Pirámide.
- Uribe Prado, J. F., González Troncoso, M., Littlewood Zimmerman, H., & Gurrola Rodríguez, M. A. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Editorial El Manual Moderno.
- Vélez, L. (1993). *Metodología de la Investigación en Educación. Piura (2° Edición ed.)*. Piura, Perú: Ediciones del Instituto Superior Pedagógico de Piura.
- Vilca Medina, I. (2019). *Comunicación asertiva y Clima organizacional en las Instituciones Educativas secundarias del Distrito de Patambuco - 2019. (Tesis de Maestría)*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Vygotsky, L. (1978). *Mind in Society. Cambridge*. Cambridge, Massachusetts: MA: Harvard University Press.
- Wallace, M., Shorten, A., & Russel, K. (2018). Paving the way: Stepping stones to evidence-based nursing. *International Journal of Nursing Practice*, 147.
- Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Matagalpa, Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Hi: La comunicación asertiva se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020.</p> <p>Ho: La comunicación asertiva no se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020.</p>	<p>MÉTODO:</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>No experimental</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Correlacional</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>Estuvo compuesta por 25 docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal.</p> <p>MUESTRA</p> <p>De tipo censal. Estuvo conformada por la totalidad de la población perteneciente a la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal.</p>
<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>PE1: ¿En qué medida se relacionan la comunicación asertiva y la estructura del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1: Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la estructura del clima organizacional en docentes de la I.E. N°</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>H1: La comunicación asertiva se relaciona significativamente con la estructura del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma</p>	<p>Esquema:</p>	

Papayal, 2020?	207 La Palma distrito de Papayal, 2020.	distrito de Papayal, 2020.	 <p>Donde: M= Muestra. O₁ = Variable 1: Comunicación asertiva. O₂ = Variable 2: Clima organizacional. r = Relación de las variables de estudio.</p>
PE2: ¿En qué medida se relaciona la comunicación asertiva y la recompensa del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020?	OE2: Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la recompensa del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020	H2: La comunicación asertiva se relaciona significativamente con la recompensa del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020.	
PE3: ¿En qué medida se relaciona la comunicación asertiva y las relaciones del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020?	OE3: Identificar la relación entre la comunicación asertiva y las relaciones del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020.	H3: La comunicación asertiva se relaciona significativamente con las relaciones del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020.	
PE4: ¿En qué medida se relaciona la comunicación asertiva y la identidad del	OE4: Identificar la relación entre la comunicación asertiva y	H4: La comunicación asertiva se relaciona significativamente con la	

clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020?	la identidad del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020.	identidad del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 La Palma distrito de Papayal, 2020.		
--	---	--	--	--

Anexo 02. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
V1 Comunicación asertiva	Ferrero y Martín (2013) Es la acción-efecto de comunicar sus objetivos, preocupaciones, valores personales y necesidades entre dos o más individuos, y se incorpora el aspecto tecnológico en el que se refiere a la trasmisión de señales por medio de un código común entre el receptor y emisor (p.21). En su estructura teórica, indica tres dimensiones: estrategias	Se trabajan las esferas sociales, personales y emocionales, donde se diseñó un cuestionario (26 ítems) con tres dimensiones como estrategias y estilos asertivos; y comunicación precisa e ítems en base a los indicadores propuestos.	Estrategias Asertivas	• Aserción positiva	1. Cuando entablo una conversación con una persona, lo hago con respeto. 2. Me incomodo rápidamente cuando mis compañeros de trabajo realizan gestos inadecuados en sus conversaciones.	Nominal Cuestionario de Observación
				• Comunicación lingüística gestual	3. En algunas ocasiones suelo usar gestos para que me comprendan cabalmente 4. No soporto ver a personas que no controlan sus emociones: gritan y se enfadan en sus intervenciones	
				• Formas de comunicación interpersonal	5. Admiro a las personas que hablan con lógica y coherencia 6. Controlo mis emociones, aun cuando otros me ofenden	
				• Nivel de comunicación	7. Cuando me dicen que haga algo que no quiero realizarlo, no acepto 8. Me incomoda la forma de actuar de algunas personas	
			Estilos Asertivos	• Asertividad	9. Cuando alguien me muestra violencia, respondo con una actitud asertiva 10. Muestro serenidad en el tono de voz cuando converso con los demás	

	<p>asertivas, estilos asertivos y comunicación precisa.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Aserción efectiva 	<p>11. Evito trabajar en equipo por temor a hacer o decir algo inadecuado 12. Cuando converso con alguien mantengo contacto visual y una postura adecuada 13. Inspiro confianza cuando hablo con los demás</p>	
				<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento sentimiento y conducta 	<p>14. Cuando alguien habla, respeto su forma de pensar 15. Expreso mis ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto 16. Escucho a los demás sin formular prejuicios 17. Muestro seguridad con mi cuerpo al momento de expresar algo</p>	
			<p>Comunicación Precisa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de la comunicación 	<p>18. Distingo las emociones y sentimientos de las personas cuando converso. 19. Me gusta que me digan las cosas de forma directa.</p>	
				<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación e interacción 	<p>20. Me agradan los docentes que utilizan frases adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información. 21. Me causa admiración los docentes que dominan el tema de discusión, son coherentes y tienen confianza en sí mismos.</p>	
				<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje entendible 	<p>22. Ante una agresión, respondo de forma asertiva. 23. Considero a las personas por iguales, nadie es superior a nadie,</p>	

					por eso demuestro tolerancia. 24. Me solidarizo con las personas más necesitadas.	
				<ul style="list-style-type: none"> • Reciprocidad de sus códigos 	25. Cuando alguien está triste le brindo mi apoyo y hago que reflexione sobre su situación. 26. Me causa admiración las personas seguras de sí mismas.	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
V2 Clima organizacional	Campbell y Stein (2017) Es la causa y respuesta de la estructura de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienden a influir en la perfilación del comportamiento.”	Es el resultado de la interacción de los miembros de una determinada organización; donde se estructuró un cuestionario conformado por cuatro dimensiones que son evaluados a	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Jerarquía de responsabilidades 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considero que es necesario el establecimiento de reglas 2. Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas 3. En esta institución existe orden 	Nominal Cuestionario de Observación
				<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas 5. La normatividad vigente facilita mi desempeño 6. Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas 	

		través de consta de 42 ítems.		<ul style="list-style-type: none"> • Organización y planificación 	<p>7. La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas</p> <p>8. Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución</p>
				<ul style="list-style-type: none"> • Planteamiento de políticas 	<p>9. La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio</p> <p>10. Los ritmos de trabajo me parecen adecuados</p> <p>11. Puedo opinar ante las autoridades para mejorar los procedimientos</p>
				<ul style="list-style-type: none"> • Normas y métodos y procedimientos. 	<p>12. Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo</p> <p>13. La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo</p>
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción para ascender 	<p>14. La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional</p> <p>15. La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades</p>
				<ul style="list-style-type: none"> • Entusiasmo 	<p>16. En general, los alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico</p>

					17. En general, los alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas	
				<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa e incentivos 	18. Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas 19. Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas 20. Mi jefe inmediato me motiva para mejorar en la realización de mis tareas 21. Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias	
			Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Lazos de confianza y solidaridad en el grupo de confianza 	22. En esta institución trabajamos con espíritu de equipo 23. En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo 24. Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito 25. El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución 26. En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo 27. Mi jefe inmediato tiene la	

					<p>capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas</p> <p>28. Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas</p> <p>29. Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas</p> <p>30. Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales</p>	
				<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento de los trabajadores según normas de trabajo 	<p>31. Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera</p> <p>32. Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones</p> <p>33. Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas</p> <p>34. Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás</p> <p>35. Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás</p> <p>36. Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución</p>	

			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de compromiso 	<p>37. Me siento parte importante de esta Institución</p> <p>38. Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo</p>	
				<ul style="list-style-type: none"> • Misión, objetivo y participación 	<p>39. Considero importante mi trabajo en esta Institución</p> <p>40. Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución</p> <p>41. Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución</p> <p>42. Disfruto trabajar en esta institución</p>	

Anexo 03. Instrumentos

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Estimada docente, el presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de la comunicación asertiva en la Institución Educativa en las docentes como agentes educativos de la gestión escolar.

Marque con un X la alternativa que considere correcta en base a la tabla que se muestra a continuación:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIMPRE

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Estrategias de asertividad						
1	Cuando entablo una conversación con una persona, lo hago con respeto					
2	Me incomodo rápidamente cuando mis compañeros de trabajo realizan gestos inadecuados en sus conversaciones					
3	En algunas ocasiones suelo usar gestos para que me comprendan cabalmente					
4	No soporto ver a personas que no controlan sus emociones: gritan y se enfadan en sus intervenciones					
5	Admiro a las personas que hablan con lógica y coherencia					
6	Controlo mis emociones, aun cuando otros me ofenden					
7	Cuando me dicen que haga algo que no quiero realizarlo, no acepto					
8	Me incomoda la forma de actuar de algunas personas					
Estilo asertivo						
9	Cuando alguien me muestra violencia, respondo con una actitud asertiva					
10	Muestro serenidad en el tono de voz cuando converso con los demás					
11	Evito trabajar en equipo por temor a hacer o decir algo inadecuado					
12	Cuando converso con alguien mantengo contacto visual y una postura adecuada					
13	Inspiro confianza cuando hablo con los demás					
14	Cuando alguien habla, respeto su forma de pensar					
15	Expreso mis ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto					
16	Escucho a los demás sin formular prejuicios					
17	Muestro seguridad con mi cuerpo al momento de expresar algo					
Comunicación precisa						
18	Distingo las emociones y sentimientos de las personas cuando converso					
19	Me gusta que me digan las cosas de forma directa					
20	Me agradan los docentes que utilizan frases adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información					

21	Me causa admiración los docentes que dominan el tema de discusión, son coherentes y tienen confianza en sí mismos					
22	Ante una agresión, respondo de forma asertiva					
23	Considero a las personas por iguales, nadie es superior a nadie, por eso demuestro tolerancia					
24	Me solidarizo con las personas más necesitadas					
25	Cuando alguien está triste le brindo mi apoyo y hago que reflexione sobre su situación					
26	Me causa admiración las personas seguras de sí mismas					

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimada docente, el presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de la comunicación asertiva en la Institución Educativa en las docentes como agentes educativos de la gestión escolar.


Marque con un X la alternativa que considere correcta en base a la tabla que se muestra a continuación:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIMEPRE

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN ESTRUCTURA						
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas					
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3	En esta institución existe orden					
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño					
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas					
7	La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas					
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución					
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio					
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
11	Puedo opinar ante las autoridades para mejorar los procedimientos					
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					
DIMENSIÓN RECOMPENSA						
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
16	En general, los alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico					
17	En general, los alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas					
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
20	Mi jefe inmediato me motiva para mejorar en la realización de mis tareas					
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias					
DIMENSIÓN RELACIONES						
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución					

26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo						
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas						
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas						
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas						
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales						
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera						
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones						
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas						
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás						
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás						
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución						
DIMENSIÓN IDENTIDAD							
37	Me siento parte importante de esta Institución						
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo						
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución						
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución						
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución						
42	Disfruto trabajar en esta institución						

Anexo 04. Confiabilidad de los instrumentos

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ESCUELA DE POST GRADO
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

1.1. ESTUDIANTE	Mirna Saldarriaga Sánchez
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal
1.3. ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario para evaluar la comunicación asertiva
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	26-07-2020
1.7. MUESTRA APLICADA	12

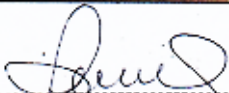
II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.807
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

<p>Ítems evaluados: 26</p> <p>Ítems eliminados: 0</p> <p>La confiabilidad del instrumento se determinó utilizando el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.807, cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar la comunicación</p>

Docente :


 LEMIN ABANTO CERNA
 LIC. EN ESTADÍSTICA
 COESPE 506

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
c1	103,36	46,455	,443	,592
c2	105,00	44,600	,470	,580
c3	104,73	52,418	-,268	,660
c4	105,18	38,564	,529	,546
c5	103,45	47,073	,212	,604
c6	103,82	51,164	-,283	,634
c7	105,27	45,818	,146	,612
c8	104,82	41,564	,471	,565
c9	104,18	45,364	,090	,629
c10	103,64	47,455	,090	,616
c11	105,09	54,291	-,308	,707
c12	104,09	45,291	,116	,622
c13	103,64	48,855	,050	,616
c14	103,36	50,455	-,178	,628
c15	103,45	45,473	,553	,584
c16	103,36	46,455	,443	,592
c17	103,73	50,818	-,220	,632
c18	104,09	46,091	,266	,597
c19	103,55	43,473	,494	,572
c20	103,36	45,055	,463	,583
c21	103,45	43,673	,602	,569
c22	103,82	42,964	,573	,566
c23	103,45	47,273	,283	,601
c24	103,36	46,455	,443	,592
c25	103,45	44,073	,554	,574
c26	103,55	46,873	,228	,602

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ESCUELA DE POST GRADO
---	--	--------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1.1. ESTUDIANTE	Mirna Saldarriaga Sánchez
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal
1.3. ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario para evaluar el clima organizacional
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	20-07-2020
1.7. MUESTRA APLICADA	12

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.955
---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Ítems evaluados: 42

Ítems eliminados: 0

La confiabilidad del instrumento se determinó utilizando el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.955, cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar el clima

Docente :



LEMIN ABANTO CERNA
LIC. EN ESTADÍSTICA
COESPE 506

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	42

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	88,73	279,218	-,005	,956
p2	88,82	274,164	,182	,957
p3	88,82	267,164	,470	,955
p4	89,00	269,000	,443	,955
p5	88,82	271,364	,580	,954
p6	89,00	271,400	,333	,956
p7	88,64	279,255	,000	,956
p8	88,73	273,618	,300	,956
p9	88,45	272,273	,333	,955
p10	88,18	264,964	,441	,956
p11	88,45	266,673	,490	,955
p12	88,45	263,273	,633	,954
p13	87,64	271,255	,213	,958
p14	88,09	270,691	,292	,956
p15	88,00	261,000	,673	,954
p16	88,55	266,673	,438	,955
p17	88,45	266,673	,490	,955
p18	88,09	272,291	,388	,955
p19	88,36	261,655	,821	,953
p20	88,36	261,655	,821	,953
p21	88,18	260,764	,811	,953
p22	88,55	260,473	,809	,953
p23	88,27	256,018	,872	,952
p24	88,55	260,473	,809	,953
p25	88,36	262,655	,772	,953
p26	88,36	257,055	,856	,952
p27	88,36	257,055	,856	,952
p28	88,55	259,873	,836	,953
p29	88,45	256,873	,907	,952
p30	88,55	260,473	,809	,953

p31	88,55	269,473	,536	,954
p32	88,55	263,873	,654	,954
p33	88,27	256,018	,872	,952
p34	88,27	256,018	,872	,952
p35	88,55	263,873	,654	,954
p36	88,36	259,655	,749	,953
p37	88,64	269,855	,626	,954
p38	88,64	279,255	,000	,956
p39	88,64	279,255	,000	,956
p40	88,64	269,855	,626	,954
p41	88,55	275,673	,349	,955
p42	88,64	270,255	,598	,954

Anexo 05. Validación de instrumentos por expertos

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

(CUESTIONARIOS)

AUTOR (A)

Mirna Jovany, Saldarriaga Sánchez

ASESOR METODOLÓGICO

Dr. Yván Alexander Mendívez Mendoza

2020

Experto 01

Solicitud

Estimado (a) señor (a): Mgs. Winner Agurto Marchán

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento, el cual tiene como objetivo de obtener la validación del instrumento de investigación: **Cuestionarios**, que se aplicarán para el desarrollo de la tesis con fines de titulación, denominada **“Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal”**

Acudimos a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - ZARUNILLA
Prof. MIRNA J. SALDARRIAGA S.
DIRECTORA

Mirna Saldarriaga Sánchez

DNI N° 40331090

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Winner Agurto Marchán

Centro laboral: Docente a Tiempo parcial de la Universidad César Vallejo Piura

Título profesional: Ingeniero de Sistemas

Grado: Magister Mención: Magister en Ingeniería en Análisis de Datos, mejora de procesos y toma de decisiones

Institución donde lo obtuvo: Universidad Cesar Vallejo – Piura

Otros estudios: ISTP Abaco – Piura / Computación e informática

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dichos instrumentos, marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto para Comunicación asertiva

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)				X	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				X	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				X	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)				X	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad)				X	
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)				X	
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				X	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				61	
Puntaje total	61				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[75 / 75] \times 100 = 100$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): El presente instrumento de investigación ha sido evaluado y está apto para su aplicación.



Winner Agurto Marchán

DNI N° 40673760

6. Juicio de experto para Clima organizacional

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)				X	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				X	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				X	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad)				X	
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				X	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				X	
Puntaje parcial				63	
Puntaje total	63				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[75 / 75] \times 100 = 100$

7. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

8. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): El presente instrumento de investigación ha sido evaluado y está apto para su aplicación.



Winner Agurto Marchán

DNI N° 40673760

Experto 02

Solicitud

Estimado (a) señor (a): Mgs. Lemin Abanto Cerna

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento, el cual tiene como objetivo de obtener la validación del instrumento de investigación: **Cuestionarios**, que se aplicarán para el desarrollo de la tesis con fines de titulación, denominada **“Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal”**

Acudimos a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Mirna S. S.
Prof. MIRNA J. SALDARRIAGA S.
DIRECTORA

Mirna Saldarriaga Sánchez

DNI N° 40331090

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Lemin Abanto Cerna

Centro laboral: Docente a Tiempo completo de la Universidad Nacional de Piura

Título profesional: Ingeniero de Sistemas

Grado: Magister Mención: Magister en Matemática aplicada

Institución donde lo obtuvo: Universidad Nacional de Trujillo

Otros estudios:

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dichos instrumentos, marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto para Comunicación asertiva

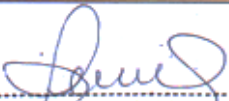
INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)				X	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				X	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				X	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad)				X	
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				65	
Puntaje total	65				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[75 / 75] \times 100 = 100$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): El presente instrumento de investigación ha sido evaluado y está apto para su aplicación.



LEMIN ABANTO CERNA
LIC. EN ESTADISTICA
COESPE 506

6. Juicio de experto para Clima organizacional

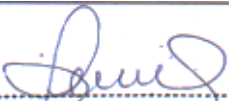
INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
16. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
17. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)				X	
18. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				X	
19. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
20. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)				X	
21. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
22. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				X	
23. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				X	
24. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)					X
25. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)				X	
26. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad)				X	
27. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
28. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				X	
29. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
30. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				X	
Puntaje parcial				63	
Puntaje total	63				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[75 / 75] \times 100 = 100$

7. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

8. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): El presente instrumento de investigación ha sido evaluado y está apto para su aplicación.



LEMIN ABANTO CERNA
LIC. EN ESTADÍSTICA
COESPE 506

Experto 03

Solicitud

Estimado Señor Doctor Edilberto Calle Peña

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento, el cual tiene como objetivo de obtener la validación del instrumento de investigación: **Cuestionarios**, que se aplicarán para el desarrollo de la tesis con fines de titulación, denominada **“Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal”**

Acudimos a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL (UGL) LOCAL - ZAMBULLA
DIRECCIÓN
DIRECCIÓN DE ZAMBULLA
Prof. MIRNA J. SALDARRIAGA S.
DIRECTORA

Mirna Saldarriaga Sánchez

DNI N° 40331090

JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Edilberto Calle Peña

Centro laboral: Docente a Tiempo parcial de la Universidad César Vallejo Piura

Título profesional: Licenciado en Ciencias Sociales y Ciencias Religiosas

Grado: Doctor Mención: Doctor en Educación

Institución donde lo obtuvo: Universidad Cesar Vallejo – Piura

Otros estudios:

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dichos instrumentos, marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto para Comunicación asertiva

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
16 Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
17 Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)				X	
18 El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				X	
19. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
20 Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)				X	
21. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
22. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				X	
23. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				X	
24. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)				X	
25. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)					X
26. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad)				X	
27. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)				X	
28. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				X	
29. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
30. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				60	3
Puntaje total	63				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[75 / 75] \times 100 = 100$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): El presente instrumento de investigación ha sido evaluado y está apto para su aplicación.



Dr. Edilberto Calle Peña
DNI N° 03309386

6. Juicio de experto para Clima organizacional

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
31. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
32. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)				X	
33. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				X	
34. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
35. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)				X	
36. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
37. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				X	
38. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				X	
39. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)					X
40. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)				X	
41. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad)				X	
42. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
43. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				X	
44. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
45. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				X	
Puntaje parcial				63	
Puntaje total	63				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[75 / 75] \times 100 = 100$

7. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

8. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): El presente instrumento de investigación ha sido evaluado y está apto para su aplicación.



Dr. Edilberto Calle Peña
DNI N° 03309386

Anexos

N.º 1: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

Estimada docente, el presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de la comunicación asertiva en la Institución Educativa en las docentes como agentes educativos de la gestión escolar.

Marque con un X la alternativa que considere correcta en base a la tabla que se muestra a continuación:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIMEPRE

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Estrategias de asertividad						
1	Cuando entablo una conversación con una persona, lo hago con respeto					
2	Me incomodo rápidamente cuando mis compañeros de trabajo realizan gestos inadecuados en sus conversaciones					
3	En algunas ocasiones suelo usar gestos para que me comprendan cabalmente					
4	No soporto ver a personas que no controlan sus emociones: gritan y se enfadan en sus intervenciones					
5	Admiro a las personas que hablan con lógica y coherencia					
6	Controlo mis emociones, aun cuando otros me ofenden					
7	Cuando me dicen que haga algo que no quiero realizarlo, no acepto					
8	Me incomoda la forma de actuar de algunas personas					
Estilo asertivo						
9	Cuando alguien me muestra violencia, respondo con una actitud asertiva					
10	Muestro serenidad en el tono de voz cuando converso con los demás					
11	Evito trabajar en equipo por temor a hacer o decir algo inadecuado					
12	Cuando converso con alguien mantengo contacto visual y una postura adecuada					
13	Inspiro confianza cuando hablo con los demás					
14	Cuando alguien habla, respeto su forma de pensar					
15	Expreso mis ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto					
16	Escucho a los demás sin formular prejuicios					
17	Muestro seguridad con mi cuerpo al momento de expresar algo					
Comunicación precisa						

18	Distingo las emociones y sentimientos de las personas cuando converso					
19	Me gusta que me digan las cosas de forma directa					
20	Me agradan los docentes que utilizan frases adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información					
21	Me causa admiración los docentes que dominan el tema de discusión, son coherentes y tienen confianza en sí mismos					
22	Ante una agresión, respondo de forma asertiva					
23	Considero a las personas por iguales, nadie es superior a nadie, por eso demuestro tolerancia					
24	Me solidarizo con las personas más necesitadas					
25	Cuando alguien está triste le brindo mi apoyo y hago que reflexione sobre su situación					
26	Me causa admiración las personas seguras de sí mismas					

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimada docente, el presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de la comunicación asertiva en la Institución Educativa en las docentes como agentes educativos de la gestión escolar.

Marque con un X la alternativa que considere correcta en base a la tabla que se muestra a continuación:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIMEPRE

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN ESTRUCTURA						
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas					
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3	En esta institución existe orden					
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño					
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas					
7	La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas					
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución					
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio					
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
11	Puedo opinar ante las autoridades para mejorar los procedimientos					
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					
DIMENSIÓN RECOMPENSA						
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
16	En general, los alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico					
17	En general, los alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas					
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
20	Mi jefe inmediato me motiva para mejorar en la realización de mis tareas					
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias					
DIMENSIÓN RELACIONES						
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución					

26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo					
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas					
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas					
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas					
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales					
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera					
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones					
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas					
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás					
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás					
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución					
DIMENSIÓN IDENTIDAD						
37	Me siento parte importante de esta Institución					
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución					
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución					
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución					
42	Disfruto trabajar en esta institución					

N. ° 2: Categorías investigativas

- **Título de la investigación**

Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal.

- **Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma Distrito de Papayal, 2020?

- **Objetivo general**

Determinar la relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.

Objetivos específicos

- OE1: Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión estructura del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.
- OE2: Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión recompensa del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.
- OE3: Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión relaciones del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.
- OE4: Identificar la relación entre la comunicación asertiva y la dimensión identidad del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.

- **Hipótesis general**

Hi: La comunicación asertiva se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.

Ho: La comunicación asertiva no se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.

Hipótesis específicas

- H₁: La comunicación asertiva se relaciona significativa con la dimensión estructura del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.
 - H₂: La comunicación asertiva se relaciona significativa con la dimensión recompensa del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020
 - H₃: La comunicación asertiva se relaciona significativa con la dimensión relaciones del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.
 - H₄: La comunicación asertiva se relaciona significativa con la dimensión identidad del clima organizacional en docentes de la I.E. N° 207 de La Palma distrito de Papayal, 2020.
-
- **Operacionalización de variables** (En la hoja posterior)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
V1 Comunicación asertiva	Ferrero y Martín (2013) Es la acción-efecto de comunicar sus objetivos, preocupaciones, valores personales y necesidades entre dos o más individuos, y se incorpora el aspecto tecnológico en el que se refiere a la trasmisión de señales por medio de un código común entre el receptor y emisor (p.21). En su estructura teórica, indica tres dimensiones:	Se trabajan las esferas sociales, personales y emocionales, donde se diseñó un cuestionario (26 ítems) con tres dimensiones como estrategias y estilos asertivos; y comunicación precisa e ítems en base a los indicadores propuestos.	Estrategias Asertivas	• Aserción positiva	1. Cuando entablo una conversación con una persona, lo hago con respeto. 2. Me incomodo rápidamente cuando mis compañeros de trabajo realizan gestos inadecuados en sus conversaciones.	Nominal Cuestionario de Observación
				• Comunicación lingüística gestual	3. En algunas ocasiones suelo usar gestos para que me comprendan cabalmente 4. No soporto ver a personas que no controlan sus emociones: gritan y se enfadan en sus intervenciones	
				• Formas de comunicación interpersonal	5. Admiro a las personas que hablan con lógica y coherencia 6. Controlo mis emociones, aun cuando otros me ofenden	
				• Nivel de comunicación	7. Cuando me dicen que haga algo que no quiero realizarlo, no acepto 8. Me incomoda la forma de actuar de algunas personas	
			Estilos Asertivos	• Asertividad	9. Cuando alguien me muestra violencia, respondo con una actitud asertiva 10. Muestro serenidad en el tono	

	estrategias asertivas, estilos asertivos y comunicación precisa.				de voz cuando converso con los demás
				• Aserción efectiva	11. Evito trabajar en equipo por temor a hacer o decir algo inadecuado 12. Cuando converso con alguien mantengo contacto visual y una postura adecuada 13. Inspiro confianza cuando hablo con los demás
				• Pensamiento sentimiento y conducta	14. Cuando alguien habla, respeto su forma de pensar 15. Expreso mis ideas de forma sincera y sin ánimo de conflicto 16. Escucho a los demás sin formular prejuicios 17. Muestro seguridad con mi cuerpo al momento de expresar algo
			Comunicación Precisa	• Manejo de la comunicación	18. Distingo las emociones y sentimientos de las personas cuando converso. 19. Me gusta que me digan las cosas de forma directa.
				• Retroalimentación e interacción	20. Me agradan los docentes que utilizan frases adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información. 21. Me causa admiración los docentes que dominan el tema de discusión, son coherentes y tienen confianza en sí mismos.
				• Lenguaje entendible	22. Ante una agresión, respondo de forma asertiva. 23. Considero a las personas por

					iguales, nadie es superior a nadie, por eso demuestro tolerancia. 24. Me solidarizo con las personas más necesitadas.	
				<ul style="list-style-type: none"> • Reciprocidad de sus códigos 	25. Cuando alguien está triste le brindo mi apoyo y hago que reflexione sobre su situación. 26. Me causa admiración las personas seguras de sí mismas.	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
V2 Clima organizacional	Campbell y Stein (2017) Es la causa y respuesta de la estructura de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienden a influir en la perfilación del comportamiento.”	Es el resultado de la interacción de los miembros de una determinada organización; donde se estructuró un cuestionario conformado por cuatro dimensiones que son evaluados a través de	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Jerarquía de responsabilidades • Estructura organizativa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considero que es necesario el establecimiento de reglas 2. Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas 3. En esta institución existe orden 4. Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas 5. La normatividad vigente facilita mi desempeño 6. Los procedimientos 	<p>Nominal Cuestionario de Observación</p>

		consta de 42 ítems.			ayudan en la realización de mis tareas
				<ul style="list-style-type: none"> • Organización y planificación 	<p>7. La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas</p> <p>8. Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución</p>
				<ul style="list-style-type: none"> • Planteamiento de políticas 	<p>9. La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio</p> <p>10. Los ritmos de trabajo me parecen adecuados</p> <p>11. Puedo opinar ante las autoridades para mejorar los procedimientos</p>
				<ul style="list-style-type: none"> • Normas y métodos y procedimientos. 	<p>12. Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo</p> <p>13. La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo</p>
				Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción para ascender

					actividades	
				• Entusiasmo	16. En general, los alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico 17. En general, los alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas	
				• Recompensa e incentivos	18. Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas 19. Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas 20. Mi jefe inmediato me motiva para mejorar en la realización de mis tareas 21. Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias	
			Relaciones	• Lazos de confianza y solidaridad en el grupo de confianza	22. En esta institución trabajamos con espíritu de equipo 23. En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo 24. Mis compañeros me brindan apoyo cuando	

					<p>lo necesito</p> <p>25. El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución</p> <p>26. En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo</p> <p>27. Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas</p> <p>28. Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas</p> <p>29. Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas</p> <p>30. Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales</p>	
				<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento de los trabajadores según normas de trabajo 	<p>31. Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera</p> <p>32. Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones</p> <p>33. Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las</p>	

					<p>personas</p> <p>34. Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás</p> <p>35. Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás</p> <p>36. Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución</p>	
			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de compromiso 	<p>37. Me siento parte importante de esta Institución</p> <p>38. Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo</p>	
				<ul style="list-style-type: none"> • Misión, objetivo y participación 	<p>39. Considero importante mi trabajo en esta Institución</p> <p>40. Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución</p> <p>41. Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución</p> <p>42. Disfruto trabajar en esta institución</p>	

Anexo 06. Constancias de validación de instrumentos por expertos

Experto 01

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal.

Piura, 7 de agosto de 2020.

Yo, Winner Agurto Marchán, identificado con DNI N° 40673760 con el cargo de Docente a Tiempo parcial de la Universidad César Vallejo Piura y grado académico de Magister en ingeniería en Análisis de datos, mejora de procesos y toma de decisiones.

Doy fe que el instrumento sobre comunicación asertiva, en este caso del tema, Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal. Para validar a juicio de expertos, los instrumentos denominados cuestionarios para ambas variables, a utilizarse para recopilar información con fines de investigación, ha sido valido y por lo consiguiente es viable para ser utilizado en la recopilación de datos con los fines correspondientes mostrados por el Maestrante Br. Mirna Jovany Saldarriaga Sánchez, identificado con DNI 40331090, de la escuela de posgrado Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de Piura.

MUY ALTO	ALTO	MEDIA	BAJO	MUY BAJO
	X			

Observaciones:

Ninguna.



Firma de quien valida el instrumento.

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL DESARROLLO DE
INVESTIGACIÓN**

**Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La
Palma, Distrito de Papayal.**

Piura, 7 de agosto de 2020.

Yo, Winner Agurto Marchán, identificado con DNI N° 40673760 con el cargo de Docente a Tiempo parcial de la Universidad César Vallejo Piura y grado académico de Magister en ingeniería en Análisis de datos, mejora de procesos y toma de decisiones.

Doy fe que el instrumento sobre clima organizacional, en este caso del tema, **Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal.** Para validar a juicio de expertos, los instrumentos denominados cuestionarios para ambas variables, a utilizarse para recopilar información con fines de investigación, ha sido valido y por lo consiguiente es viable para ser utilizado en la recopilación de datos con los fines correspondientes mostrados por el Maestrante **Br. Mirna Jovany Saldarriaga Sánchez**, identificado con **DNI 40331090**, de la escuela de posgrado Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de Piura.

MUY ALTO	ALTO	MEDIA	BAJO	MUY BAJO
	X			

Observaciones:

Ninguna.

Firma de quien valida el instrumento

Experto 02

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal.

Piura, 7 de agosto de 2020.

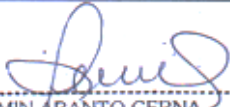
Yo, Lemin Abanto Cerna, identificado con DNI N° 17930402 con el cargo de Docente a Tiempo completo de la Universidad Nacional de Piura y grado académico de Magister en matemática aplicada.

Doy fe que el instrumento sobre comunicación asertiva, en este caso del tema, Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal. Para validar a juicio de expertos, los instrumentos denominados cuestionarios para ambas variables, a utilizarse para recopilar información con fines de investigación, ha sido valido y por lo consiguiente es viable para ser utilizado en la recopilación de datos con los fines correspondientes mostrados por el Maestrante Br. Mirna jovany Saldarriaga Sánchez, identificado con DNI 40331090, de la escuela de posgrado Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de Piura.

MUY ALTO	ALTO	MEDIA	BAJO	MUY BAJO
	X			

Observaciones:

Ninguna.


LEMIN ABANTO CERNA
LIC EN ESTADISTICA
COESPE 506

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal.

Piura, 7 de agosto de 2020.

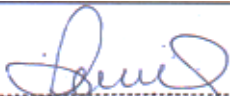
Yo, Lemin Abanto Cerna, identificado con DNI N° 17930402 con el cargo de Docente a Tiempo completo de la Universidad Nacional de Piura y grado académico de Magister en matemática aplicada.

Doy fe que el instrumento sobre clima organizacional, en este caso del tema, **Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal.** Para validar a juicio de expertos, los instrumentos denominados cuestionarios para ambas variables, a utilizarse para recopilar información con fines de investigación, ha sido valido y por lo consiguiente es viable para ser utilizado en la recopilación de datos con los fines correspondientes mostrados por la Maestrante **Br. Mirna Jovany Saldarriaga Sánchez**, identificado con **DNI 40331090**, de la escuela de posgrado Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de Piura.

MUY ALTO	ALTO	MEDIA	BAJO	MUY BAJO
	X			

Observaciones:

Ninguna.


LEMIN ABANTO CERNA
LIC. EN ESTADISTICA
COESPE 506

Experto 03

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal.

Piura, 7 de agosto de 2020.

Yo, Edilberto Calle Peña, identificado con DNI N° 03309386 con el cargo de Docente a Tiempo parcial de la Universidad César Vallejo Piura y grado académico de Doctor en Educación.

Doy fe que el instrumento sobre comunicación asertiva, en este caso del tema, Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal. Para validar a juicio de expertos, los instrumentos denominados cuestionarios para ambas variables, a utilizarse para recopilar información con fines de investigación, ha sido valido y por lo consiguiente es viable para ser utilizado en la recopilación de datos con los fines correspondientes mostrados por la Maestrante Br. Mirna Jovany Saldarriaga Sánchez, identificado con DNI 40331090, de la escuela de posgrado Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de Piura.

MUY ALTO	ALTO	MEDIA	BAJO	MUY BAJO
	X			

Observaciones:

Ninguna.



.....
Dr. Edilberto Calle Peña

DNI N° 03309386

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL DESARROLLO DE
INVESTIGACIÓN**

**Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La
Palma, Distrito de Papayal.**

Piura, 7 de agosto de 2020.

Yo, Edilberto Calle Peña, identificado con DNI N° 03309386 con el cargo de Docente a Tiempo parcial de la Universidad César Vallejo Piura y grado académico de Doctor en Educación.

Doy fe que el instrumento sobre clima organizacional, en este caso del tema, **Comunicación asertiva y clima organizacional en las docentes de la I.E. N° 207 La Palma, Distrito de Papayal.** Para validar a juicio de expertos, los instrumentos denominados cuestionarios para ambas variables, a utilizarse para recopilar información con fines de investigación, ha sido valido y por lo consiguiente es viable para ser utilizado en la recopilación de datos con los fines correspondientes mostrados por la Maestrante **Br. Mirna Jovany Saldarriaga Sánchez**, identificado con **DNI 40331090**, de la escuela de posgrado Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de Piura.

MUY ALTO	ALTO	MEDIA	BAJO	MUY BAJO
	X			

Observaciones:

Ninguna.



.....
Dr. Edilberto Calle Peña

DNI N° 03309386

Anexo 07. CV de expertos

	<h3>AGURTO MARCHÁN WINNER</h3> <p>Nacionalidad: Peruana / Estado Civil: Soltero DNI: 40673760 PASAPORTE: 5964274 Urb. La Planicie V Etapa, Mz. B5 Lt. 23 - Veintidós de octubre - Piura Móvil: 924279741 / Correo Electrónico: winneram27@gmail.com</p>
<p>Perfil Profesional</p>	<p>Ingeniero de Sistemas, Magister en Ingeniería en Análisis de Datos, mejora de procesos y toma de decisiones. Experiencia en gestión de indicadores, planeamiento y control de la producción en industrias, estudios de mercado, así como en administración de Business Intelligence, control y gestión de procesos y proyectos. Docente universitario. (Metodología de la investigación y estadística) Alto sentido de responsabilidad, proactivo, organizado, entusiasta y con capacidad analítica. Facilidad de adaptación a nuevos negocios y diferentes culturas empresariales. Orientado al trabajo en equipo y con gran capacidad para trabajar bajo objetivos exigentes.</p>
<p>Experiencia Profesional</p>	<p>Universidad Cesar Vallejo – Piura / 2017 - Hoy Av. Prolongación Chulucanas S/N Piura. Teléfono: 073-285900</p> <p>Posgrado - 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinador de programas de Posgrado • Docente (Asignaturas): Diseño y desarrollo de trabajo de investigación <p>Pregrado – 2018 - Dirección de Investigación / 2017 -2018</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente (Asignaturas): Cultura Estadística para la Investigación Metodología de la Investigación científica Proyecto de tesis Desarrollo de tesis • Responsable del Taller "Semillero de Investigación" • Responsable del "Programa de Iniciación Científica - PIC"
<p>Nombre y Dirección de la Empresa:</p>	<p>Dedalus GS / Octubre 2015 – Marzo 2016 Dirección: Av. De las Cortes valencianas 56, 6° piso - Valencia – España. Teléfono: 0034-963479123</p> <p>Auditor Junior – Área de Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación activa en la implementación de los requerimientos para la obtención de certificaciones internacionales (ISO 9001 y CMMI) • Redacción de documentos de todos los procesos internos, flujogramas y fichas de auditorías internas. • Auditar todos los procesos internos de la organización. <p>Jefe Inmediato: Paloma Vidal Seguí – Responsable de Calidad y Testing TI - Software Factory</p>
<p>Sector</p>	<p>P&D Andina Alimentos S.A. / Febrero-Julio 2014 Dirección: Av. Industrial 741 – Cercado de Lima. Teléfono: 01-202-2600</p> <p>Jefe de Planeamiento Comercial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación en la elaboración de Presupuesto y objetivos comerciales • Presupuesto versus las ventas reales, generación de informes de ventas canal / producto • Generación de Plan de actividades comerciales • Análisis de resultados por campañas, elaboración de planes de acción correctivos. • Participación en comité de mejora continua del proceso de planificación de ventas. • Manejo de semáforos para tomar las decisiones comerciales. • Determinar la pauta adecuada en cada pauta de stock ideal. • Control de información de créditos y cobranzas. <p>Jefe Inmediato: Ricardo Infantes Zumaeta - Gerente Comercial Industrias Alimentarias.</p>
<p>Nombre y Dirección de la Empresa:</p>	<p>1</p>
<p>Sector</p>	
<p>Nombre y Dirección de la Empresa:</p>	
<p>Sector</p>	

<p>Nombre y Dirección de la Empresa:</p>	<p>Sociedad Sulzo Peruana de embutidos S.A. / Setiembre 2011 – 2013 Dirección: Av. Comunidad Industrial 240 Chorrillos – Lima - Perú. Teléfono: 01-3367000</p> <p>Analista de Planeamiento Comercial / Controller Rolling Forecast</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsable del manejo del presupuesto comercial - financiero y la elaboración de proyecciones de venta • Análisis periódico de ventas para determinar nuevas oportunidades de negocio o potenciales problemas • Elaboración y seguimiento Rolling Forecast mensual • Elaboración Anual de Presupuestos de Venta. • Evaluación de Impacto de Ofertas. <p>Jefes Inmediatos: Juan Calderón Arcaya - Gerente de Operaciones Marco Gambetta Drecher - Gerente Comercial Juan Vidaurrezáaga - Gerente de finanzas</p> <p>Sector: Industrias Alimentarias.</p>
<p>Nombre y Dirección de la Empresa:</p>	<p>Constructora Las Moras S.A.C. / Marzo 2011 – Agosto 2011 Dirección: Parque Melitón Pomar 345 – Miraflores - Lima - Perú. Teléfono: 01-2416150</p> <p>Controller de Procesos Supervisar el cumplimiento de los procesos establecidos y cronograma de los distintos proyectos; con la finalidad que permitan identificar las principales variables y aumentar la eficiencia de los mismos aplicando técnicas basadas en los principios del aseguramiento total de la calidad, la disminución de los costos de producción, las técnicas de optimización y el mayor aprovechamiento de los recursos.</p> <p>Jefes Inmediatos: Eduard Croquet Chanson – Gerente General 998474874</p> <p>Sector: Construcción</p>
<p>Nombre y Dirección de la Empresa:</p>	<p>PROSEGUR / Marzo 2009 – Marzo 2011 Dirección: Av. Próceres 150 - La Bolichera – Surco - Perú. Teléfono: 01-6103400</p> <p>Auxiliar de Tesorería y Bóveda Manejo y control de saldos bancarios, apertura y despacho de remesas. Pagos de planilla de clientes estratégicos. Administración de información diaria y mensual de balances de nuestros clientes, miembros de la SBS y del BCR</p> <p>Jefes Inmediatos: David Salas – Gerente Zonal</p> <p>Sector: Custodia y transporte de Activos / Seguridad</p>
<p>Formación Académica</p>	<p>Universidad Politécnica de Valencia / Máster Universitario en Ingeniería de Análisis de Datos, Mejora de Procesos y Toma de Decisiones. (Setiembre 2014 – Junio 2016) Capacidad de modelizar los problemas que afectan el entorno de trabajo, saber obtener y analizar datos que describan fielmente la realidad que se estudia a través del uso de herramientas que permitan controlar y mejorar los procesos involucrados.</p> <p>Universidad Cesar Vallejo – Piura / Ingeniería de Sistemas. (Marzo 2007 – Agosto 2011) Profesional en Ingeniería de Sistemas, formado bajo una disciplina enfocada al conocimiento científico, sistemático y tecnológico necesario para planificar, analizar, construir y mejorar sistemas de información aplicando tecnología de la información en las organizaciones. Capacidad de analizar procesos de todo tipo de sistemas y diseño de propuesta de mejora.</p> <p>ISTP Abaco – Piura / Computación e informática (Abril 1996 – Julio 1999) Profesional Técnico en computación e informática.</p>

**Formación
Complementaria**

Lógica de la investigación científica 2019-2020

Desarrollé habilidades de análisis lógico, análisis del método de las ciencias empíricas; planteamiento de hipótesis -o sistemas de teorías y el respectivo contraste con la experiencia por medio de observaciones y experimentos.

CRP / Consultores internacionales – Coaching profesional y habilidades blandas 2019

Capacidades más allá de la carrera profesional, títulos y recursos académicos, cualidades que permitan conectar, interactuar y generar resultados junto a otros en forma armónica, colaborativa y asertiva.

CENTRUM – PUCP – Lima / Programa EDEX - Balanced ScoreCard 2013

Capacidad de resolver problemas frecuentes en la implementación de una estrategia, a través de una adecuada comprensión de la misma a todos los niveles, la focalización de actividades y recursos en lo que es realmente clave para el éxito del negocio y, lo que es aún más importante, permitiendo probar permanentemente la calidad de la estrategia, proporcionando un excelente método para la evaluación y seguimiento del desempeño.

Investigaciones

Universidad Cesar Vallejo – Piura / 2018

"PERCEPCIÓN DE LA MARCA PARA LA PROMOCIÓN TURÍSTICA DE UN DISTRITO DE PLAYA. CASO MÁNCORA-TALARA. PIURA. 2018"

Universidad Politécnica de Valencia 2016

PROBLEMAS DE RUTAS DE VEHÍCULOS CON FLOTA HOMOGÉNEA, VARIOS VIAJES POR VEHÍCULO Y VENTANAS DE TIEMPO, APLICADO A UNA EMPRESA PERUANA EN LA CIUDAD DE LIMA.

Universidad Cesar Vallejo – Piura 2011

APLICACIÓN DE BALANCED SCORECARD COMO SOPORTE A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL HOSPITAL DE LA AMISTAD PERÚ COREA-SANTA ROSA DE PIURA

Ponencias

"Emprendimiento a través de la Innovación tecnológica" Piura - 2017

"Operacionalización de variables de investigación" Piura - 2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 3:00 p.m. del día 25 de noviembre del 2020, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: **COMUNICACIÓN ASERTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS DOCENTES DE LA I.E. N° 207 LA PALMA, DISTRITO DE PAPAYAL**; presentada/o por el /la bachiller **SALDARRIAGA SÁNCHEZ MIRNA JOVANY**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: **APROBAR POR UNANIMIDAD**

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como **APTA** para recibir el grado de **MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**.

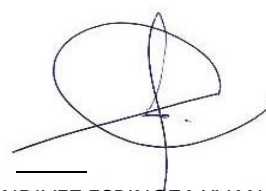
PIURA, 25 DE NOVIEMBRE DE 2020



DR. AUGUSTO FRANKLIN MENDIBURU ROJAS
PRESIDENTE



Dr. DANTE ROBERTO FAILOC PISCOYA
SECRETARIO



DR. MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER
VOCAL